

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR CAMAT LAHUSA
KABUPATEN NIAS SELATAN**

Fosihati Laia

Universitas Nias Raya

fosihatilaia98@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada dua variabel yaitu iklim organisasi dan Kinerja Pegawai yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Dengan Teknik pengumpulan data adalah menggunakan penyebaran angket terhadap pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 4,021 > t_{tabel} 1.699$ dan tingkat signifikan $0.000 < 0.5$ Artinya variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji regresi linear $Y = 14,619 + 0,718 X$. Maka koefisien regresi linear untuk b sebesar 0,718 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada iklim organisasi maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,718 satuan. Kinerja pegawai di kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan dapat ditingkatkan melalui peningkatan iklim organisasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu penulis memberikan saran yaitu (1) untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Lahusa, maka pimpinan perlu memperhatikan suasana lingkungan kerja baik fasilitas maupun kebersihan yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai seperti unit komputer, printer, meja kerja dan beberapa peralatan lainnya. (2) untuk meningkatkan kinerja pegawai maka sebaiknya diberikan motivasi berupa apresiasi pekerjaan pegawai dan tunjangan isentif.

Kata Kunci: *Iklim Organisasi; Kinerja Pegawai.*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya organisasi. Perkembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk bisa mempertahankan pegawai pada produktivitas yang tinggi serta mengembangkan potensi agar bisa memberikan kontribusi yang maksimal pada organisasi.

Perkembangan organisasi sangat berpengaruh pada berbagai unsur atau aspek yang ada dalam organisasi. Dalam menjalankan kegiatan organisasi sangat banyak tantangan yang akan dihadapi. Tantangan-tantangan tersebut berasal dari organisasi itu sendiri sebab organisasi merupakan satu kesatuan team yang saling ketergantungan, saling berkomunikasi antara bawahan dan atasan sehingga terwujudnya organisasi yang harmonis dan pegawai akan merasa nyaman dan betah dalam bekerja.

Iklim organisasi merupakan suatu keadaan lingkungan organisasi yang dapat dinikmati atau dirasakan seorang pegawai dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai akibat dari keadaan suatu keadaan yang tidak baik atau buruk yang nantinya akan membuat pegawai merasa tidak nyaman atau tidak betah di lingkungan atau di dalam organisasi tersebut. Apabila pegawai

merasa nyaman dan betah untuk bekerja dalam organisasi maka hasil kinerja akan semakin meningkat begitu juga sebaliknya apabila seorang pegawai merasa tidak nyaman di suatu lingkungan organisasi maka hasil kinerjanya akan menurun. Iklim organisasi yang baik akan menjadi dasar atau modal awal untuk dapat mempengaruhi perilaku setiap anggota organisasi sehingga dapat terbentuk suatu nilai karakteristik pada diri setiap pegawai dari organisasi atau instansi tertentu. Iklim organisasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Ningtias dan Sunuharyo (2018:21) mengatakan "Iklim organisasi sangat penting untuk diperhatikan karena terkait keberlangsungan hidup organisasi tersebut".

Iklim organisasi merupakan suatu hal yang menggambarkan situasi, keadaan, suasana dan budaya, yang membedakan karakteristik organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi salah hal yang merujuk pada sikap dan karakteristik organisasi, kebiasaan, keadaan, suasana dan kondisi organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku para anggota organisasi. Menurut Gilmer dalam Setiawan (2015) mendefinisikan "Iklim organisasi merupakan karakteristik-karakteristik tertentu yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi tingkah laku manusia di dalam organisasi tersebut". Karakteristik yang dimaksud adalah bahwa iklim

organisasi tidak hanya mempengaruhi tingkah laku individu-individu dalam organisasi, tetapi juga bagaimana organisasi tersebut berinteraksi dengan yang lain.

Sedangkan menurut Keith Davis dalam Setiawan (2015) mengatakan “Iklim organisasi merupakan sebagai lingkungan manusia dimana karyawan atau anggota organisasi melakukan pekerjaannya”. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi mengacu pada kondisi atau lingkungan dimana karyawan bekerja dengan karakteristik yang berbeda dari organisasi lainnya sehingga karyawan atau pekerja merasa nyaman dan betah untuk bekerja lewat iklim organisasi yang lebih baik lagi.

Adapun beberapa indikator iklim organisasi menurut Robert Stinger dan Wirawan dalam Shafarila, Supardi (2016) sebagai berikut:

a) Struktur

Struktur yaitu struktur yang merefleksikan perasaan organisasi secara baik, memiliki peran serta tanggung jawab dilingkungan organisasi.

b) Standar

Standar yaitu dalam suatu organisasi untuk mengukur perasaan dan tekanan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan derajat dalam menjalankan tugas dan wewenang.

c) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu seorang pegawai yang merasa dirinya pimpinan atas apa yang sudah dipercayakan dalam pekerjaan, berani

mengambil tindakan dan menanggung resiko atas tugas dan wewenang tersebut.

d) Penghargaan

Penghargaan yaitu seorang karyawan merasa puas dan bangga apabila pekerjaannya dihargai jika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

e) Dukungan

Dukungan yaitu suatu perasaan yang saling mempercayai dan saling mendukung yang terus berjalan seiring berjalannya pekerjaan.

f) Komitmen

Komitmen yaitu suatu perasaan karyawan merasa bangga terhadap organisasinya serta kelayakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pada dasarnya adalah hasil yang dicapai baik secara individu maupun kelompok. Kinerja ini sama dengan usaha atau jeripayah pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Menurut Prawirosentono dalam Farika (2017) berpendapat “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Kinerja seseorang yang berkualitas apabila seorang pekerja bekerja dengan tidak melanggar aturan, moral serta etika

dalam pencapaian kinerja yang baik bagi organisasi.

Selanjutnya menurut Farika (2017) mengatakan “Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, misi dan visi organisasi”. Selanjutnya menurut Bernardin, Russel dalam Setiawan (2015) “Kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”. Dengan kinerja yang baik yang dimiliki oleh setiap karyawan, maka organisasi akan sangat mudah mencapai target dan tujuan yang hendak dicapai dalam waktu yang sudah ditetapkan bersama.

Ada beberapa indikator kinerja menurut Robbins dalam Shafarila, Supardi (2016) mengatakan indikator kinerja pegawai dapat diukur melalui lima indikator sebagai berikut:

a) Kualitas

Kualitas diukur melalui persepsi pegawai terhadap kualitas kinerja yang sudah dihasilkan dan kesempurnaan tugas dan ketrampilan pegawai dalam bekerja.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan kemampuan serta kecepatan dalam menangani dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang sudah di standarkan sebelumnya.

c) ketepatan waktu

ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas terselesaikannya pekerjaan.

d) Efektivitas

Efektivitas adalah sejauh mana tingkat penggunaan sumber daya organisasi dengan tujuan meningkatkan hasil kinerja setiap unit pekerjaan.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu orang lain bekerja.

Untuk mendapatkan hasil atau kinerja yang baik tentu banyak tantangan dan *problem* yang dihadapi oleh organisasi. Salah satu fenomena atau permasalahan yang dihadapi organisasi adalah iklim organisasi. Iklim ini menggambarkan seperti kebiasaan dan keadaan atau suasana yang terjadi dilingkungan organisasi itu sendiri. Dengan demikian iklim organisasi merupakan salah satu faktor atau hambatan yang harus diperhatikan di setiap organisasi. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah struktur organisasi, tanggung jawab, dukungan, komitmen dan standar yang hendak dicapai.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang didapatkan dari tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepada pegawai untuk dikerjakan dalam beberapa waktu yang sudah ditetapkan sebagai target yang harus dicapai. Untuk mencapai kinerja yang baik tentu banyak fenomena yang terjadi dan akan berpengaruh terhadap kualitas, kuantitas, kemandirian dan komitmen kerja sehingga dapat mengakibatkan suatu organisasi akan sulit mencapai target yang dikehendaki. Hal ini

terjadi akibat dari iklim organisasi yang tidak baik dan semakin menurun sehingga tingkat pencapaian kinerja akan semakin sulit untuk dicapai.

Berdasarkan hasil observasi penulis di Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan bahwa iklim organisasi masih relatif rendah, hal ini disebabkan oleh indikator yakni struktur penataan organisasi masih belum sesuai dengan kualitas golongan jabatan yang diperoleh pegawai, masih ada pegawai yang kurang menaati penyelesaian tanggungjawabnya pada pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya, masih ada kinerja pegawai yang kurang optimal atau menurun, masih ada kuantitas pekerjaan pegawai yang kurang sesuai dengan strategi tujuan organisasi, Dengan melihat fenomena atau permasalahan diatas, maka peneliti tertarik atau berkeinginan untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan”.

B. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat kausal dengan mengkaji nilai terbesar maupun nilai yang terkecil dengan menggambarkan dan menyeleksi variabel penelitian, dengan cara melihat standar deviasi dan variannya, dengan tujuan untuk mengetahui tafsiran yang akurat tentang karakteristik populasi sehingga dapat terdeskripsi dari setiap variabel.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Artinya data diperoleh secara langsung dari objek penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai kantor camat lahusa kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran angket kepada seluruh pegawai di Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana digunakan dalam penelitian ini karena dalam penelitian ini menggunakan 1 variabel bebas (iklim organisasi) dan 1 variabel terikat (kinerja pegawai). Analisis regresi linear sederhana merupakan analisis yang menjelaskan hubungan dan keterkaitan antara variabel bebas (iklim organisasi) dengan variabel terikat (kinerja Pegawai).

Adapun persamaan regresi linear sederhana menurut Supranto (2003:217) yakni sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

- $\hat{Y}$ = Kinerja pegawai
- a = Koefisien konstanta
- b = Koefisien variabel bebas
- X = Iklim organisasi

Untuk mengestimasi koefisien diatas dengan menggunakan metode *Ordinary Least Square (OLS)* maka dapat menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \hat{a} + bX + \varepsilon$$

Keterangan:

- $\hat{Y}$ = Nilai yang diramalkan

$\hat{a}$ = Konstanta
 $\hat{b}$ = Koefisien regresi/slope
 X = Variabel bebas
 ε = Nilai residual

Nilai a (konstanta) dan nilai b (koefisien regresi) dalam persamaan diatas oleh Supranto (2003:217), maka dapat ditentukan dengan menggunakan rumus:

$$\hat{b} = \frac{(n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)) / (n(\sum x^2) - (\sum X)^2)}{n}$$
$$\hat{a} = \frac{\sum Y - \hat{b}(\sum X)}{n}$$

Penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana dengan menggunakan alat bantu pengolah data yaitu *SPSS for windows*.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas data ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik *parametri Kolmogorov-Smirnov*. Jika hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukan nilai signifikan diatas 0,05 maka data residual akan terdistribusi secara normal. Sedangkan jika hasil uji *Kolmogor-Smirnov* menunjukan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data residual tidak terdistribusi secara normal. Karena nilai residual *kolmogorov-smirnov* z sebesar 0,529 untuk masing-masing variabel penelitian dengan *Asymp Sig (2-tailed)* 0,943 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk setiap variabel penelitian terdistribusi secara normal.

Dengan menggunakan metode grafik maka dapat diambil kesimpulan apabila ada pola yang membentuk kesamaan maka akan terjadi heteroskedastisitas dan apabila tidak terjadi kesamaan yang membentuk pola

yang sama maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena tidak membentuk suatu pola. Ini berarti persamaan telah memenuhi asumsi klasik dari suatu persamaan regresi linear sederhana.

Maka jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas (iklim organisasi) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan nilai t_{hitung} (4,021) > t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Artinya variabel bebas (iklim organisasi) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Maka dapat disimpulkan iklim organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai di kantor camat lahusa kabupaten nias selatan.

Dari hasil olahan data peneliti diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,358 yang artinya 35,8 % variabel bebas dapat dijelaskan variabel terikat. Sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak disebutkan dalam model penelitian.

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear diatas terdapat nilai sebesar 14,619 pada saat iklim organisasi bernilai 0. Koefisien regresi linear untuk b sebesar 0,718 yang artinya setiap naik 1 satuan maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,718 satuan. Apabila nilai

regresi linear iklim organisasi tetap atau tidak mengalami kenaikan maka koefisien regresi linear sebesar 14,619, maka kinerja pegawai masih belum mengalami kenaikan. Berdasarkan hasil penelitian yang membuktikan bahwa nilai t_{hitung} (4,021) > t_{tabel} (1,699) dengan tingkat signifikan 0,000 > 0,05 yang artinya variabel bebas (iklim organisasi) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) baik secara individu maupun dalam satu organisasi.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan penelitian terdahulu oleh Kiki Cahaya Setiawan (2015) mengatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang pada penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*).

D. PENUTUP

Berdasarkan tujuan peneliti untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini yaitu diduga ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dikantor camat lahusa kabupaten nias selatan. Dan berdasarkan dari hasil analisis data peneliti melalui analisis regresi linear sederhana, peneliti dapat menarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai dikantor camat lahusa kabupaten nias selatan.

Dimana terdapat nilai t_{hitung} 4,021 > t_{tabel} 1,699.

- 2) Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,358 yang artinya 35,8% variabel bebas (iklim organisasi) dapat dijelaskan variabel terikat (Kinerja Pegawai). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebut dalam model.
- 3) Hasil persamaan regresi linear sederhana $Y = 14,619 + 0,718 X$. dimana koefisien regresi variabel iklim organisasi (b) = 0,718 yang menunjukkan pengaruh positif antara variabel iklim organisasi dan Kinerja Pegawai dikantor camat lahusa kabupaten nias selatan. Yang artinya semakin baik iklim organisasi maka semakin baik juga kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, adapun yang menjadi saran dari peneliti sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Lahusa, maka pimpinan perlu memperhatikan suasana lingkungan kerja baik fasilitas maupun kebersihan yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai seperti unit komputer, printer, meja kerja dan beberapa peralatan lainnya.
- 2) Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka sebaiknya diberikan motivasi berupa apresiasi pekerjaan pegawai dan tunjangan isentif.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Suparno. J. 2003. *Metode Riset*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Chandrasari F. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Dan Kedisiplinan Yang Diperkuat Oleh *Skills* Terhadap Kinerja Karyawan LPPKS Indonesia. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*. Vol. 8. No. 2.
- Ningtias A. P, Sunurharyo S. B. 2018. Pengaruh Iklim Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 64. No. 1.
- Setiawan C. K. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksanaan Di Divisi Operasi PT Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*. Vol. 1. No. 1.
- Shafarila W. A, Supardi E. 2016. Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Determinan Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 1. No. 1.