

## Analisis Iklim Organisasi PT.Sharon

Astria Krisanta Tinambunan

Program Studi Manajemen - STIE STEMBI Bandung

Email: astriakrisantasimbolin@gmail.com

### Abstrak

**Tujuan** penelitian ini untuk mengetahui gambaran tentang iklim organisasi di PT.Sharon bagian office dan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi iklim organisasi.

**Desain/Metode** desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif.

**Temuan** Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di PT.Sharon berada dalam kategori tinggi

**Implikasi** sebaiknya perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan produktivitas perusahaan, berbagai pihak yang terkait dengan harus memperhatikan tingkat prestasi kerja karyawannya

**Originalitas** penelitian ini merupakan penelitian yang pertama dilakukan mengidentifikasi iklim organisasi bagian office dimana datanya diambil dari kuisioner

**Tipe Penelitian** Studi Empiris

**Kata Kunci** : Iklim Organisasi, Struktur, Tanggung jawab, PT.Sharon

### I. Pendahuluan

Setiap manusia yang ada di dunia ini, tidak mungkin lepas dari kehidupan berkelompok atau berorganisasi. Manusia tidak dapat hidup sendiri-sendiri, Hal itu diciptakan oleh Tuhan agar manusia saling berinteraksi dan bekerjasama dalam sebuah organisasi yang notabene membutuhkan komunikasi, baik komunikasi verbal maupun non-verbal, lisan maupun tertulis. Komunikasi yang terjadi tersebut disebut dengan komunikasi organisasi untuk menghasilkan suatu pemahaman, kesatuan pengalaman, dan satu pengertian dalam mencapai tujuan. Kesatuan pengalaman tersebut membentuk suatu iklim komunikasi yang merupakan persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang terjadi dengan pesan yang terjadi dalam organisasi. Orang-orang yang menjadi anggota suatu organisasi hidup dalam lingkup organisasi dan berinteraksi membentuk sistem sosial yang dalam perkembangannya tidak lepas dari pengaruh lingkungan baik lingkungan eksternalnya maupun lingkungan internalnya. Artinya selain harus hidup dengan perubahan lingkungan yang terkadang susah diprediksi, anggota organisasi juga harus menghadapi perubahan yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Organisasi selamanya unik seperti halnya sidik jari dan lapisan salju, masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi, dan metode tindakannya sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya (Davis, 2001). Begitu uniknya yang membuat tiap organisasi mempunyai kondisi psikologis yang berbeda. Suatu organisasi cenderung menciptakan kondisi yang dinamis serta menarik bagi karyawannya. Sementara organisasi lain memberikan nuansa yang lamban dan tidak produktif. Beberapa organisasi bisa terlihat sibuk dan efisien, dan yang lain tampak santai, atau sebagian lainnya cukup manusiawi, tetapi sebagian lainnya justru terlihat kaku dan dingin. Nuansa psikologis inilah yang merefleksikan iklim dalam organisasi.

Davis (2001) mengatakan ada dua aspek yang penting yang harus diperhatikan dalam iklim organisasi, yaitu tempat kerja itu sendiri dan perlakuan yang diterima dari manajemen. Karyawan merasakan bahwa iklim organisasi tertentu menyenangkan bila mereka melakukan sesuatu yang berguna yang memberikan kemanfaatan pribadi. Dengan demikian, iklim organisasi yang diciptakan memegang peranan penting dalam kemampuan organisasi melakukan tujuannya. Iklim organisasi adalah iklim manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi (Davis dan Newstorm, 2000).

Iklim organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja para pekerja didalam organisasi, baik posisinya sebagai atasan maupun bawahan. Iklim organisasi akan mempengaruhi hal tersebut dengan memberi harapan terhadap para pekerja akan konsekuensi yang akan timbul dari berbagai keputusan yang diambil. Dalam hal ini para pekerja mengharapkan imbalan dan kepuasan atau bahkan merasa frustrasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasinya. Maka iklim

organisasi yang sehat adalah sebuah rencana jangka panjang yang melihat dan mempersepsi iklim organisasi sebagai aset organisasi. Sebagai contoh pendisiplinan yang tidak bijaksana dapat menjadi sumber tekanan bagi para pekerja yang pada gilirannya memang bisa saja menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik secara temporer, namun secara jangka panjang dapat mengorbankan iklim organisasi secara keseluruhan. Iklim organisasi dapat bergerak pada suatu garis yang kontinum beranjak dari yang paling menyenangkan, ketingkat yang netral sampai ketingkat yang paling tidak menyenangkan. Baik atasan maupun para pekerja menginginkan iklim yang lebih menyenangkan untuk memicu prestasi dan kepuasan kerja mereka .

Berdasarkan latar belakang dari fenomena yang sudah dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Iklim Organisasi di PT.Sharon bagian Office. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran Kondisi Iklim Organisasi di PT.Sharon bagian Office dan mengetahui apa faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi.

## **II. Kajian Teori**

Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu memperbaiki iklim organisasi merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya menjadi faktor pendorong keberhasilan sebuah organisasi.

Iklim merupakan produk akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi. Iklim organisasi juga dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi karena sifat-sifat lingkungan kerja hanya dirasakan dan memengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi.

Davis dan Newstrom (2000), iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Wirawan (2007), iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut Martini dan Rostiana (2003), iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan.

Menurut Steers (1985), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang di alami oleh anggota-anggotanya, memengaruhi perilaku serta dapat tergambar dari seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut.

Menurut Toulson dan Smith (1994), iklim organisasi merupakan sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

Iklim organisasi sebagai suatu sistem sosial dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal meliputi desain pekerjaan, aplikasi teknologi, kultur organisasi, praktek-praktek manajerial, dan karakteristik organisasi. Sedangkan lingkungan eksternal meliputi lingkungan sosial, ekonomi, dimana organisasi berada. Panduan lingkungan internal dan eksternal mempengaruhi aktivitas norma, sikap, dan pelaksanaan peran yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas, kepuasan, pertumbuhan organisasi (Sujak, 1990).

Litwin and Stringer dalam Sergiovanni dan Starrat (1979) mengatakan bahwa iklim organisasi (organization climate) sebagai akibat dari sistem formal, gaya kepemimpinan, dan faktor yang berhubungan dengan lingkungan penting lainnya terhadap sikap, kepercayaan, nilai-nilai dan motivasi dari manusia yang bekerja dalam suatu organisasi.

Menurut pandangan Gibson (dalam 1998) iklim organisasi diartikan sebagai seperangkat sifat-sifat lingkungan kerja yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh pegawai dan diduga berpengaruh terhadap perilaku kerjanya.

Iklim organisasi berhubungan dengan pola perilaku berulang yang ditunjukkan dalam lingkungan keseharian dari organisasi, sebagai pengalaman, pemahaman, dan interpretasi individu dalam organisasi

(Ekvall, 2001). Hal ini mengenai persepsi seseorang yang mempengaruhi sikap dan perilaku dalam bekerja seperti kinerja dan tingkat produktivitas. Sedangkan menurut Handoko (1996), iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi dimana hal ini selanjutnya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## **Dimensi iklim organisasi :**

Menurut Robert Stringer dalam Wirawan (2007:131-133) dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

### 1. Struktur (Structure)

Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

### 2. Standar-standar (Standards)

Mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar yang tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

### 3. Tanggung Jawab (Responsibility)

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi "bos untuk diri sendiri" dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalah problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

### 4. Penghargaan (Recognition)

Mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Penghargaan yang rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

### 5. Dukungan (Support)

Perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri.

### 6. Komitmen (commitment)

Perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

## **Faktor dampak Iklim Organisasi**

Menurut Asmar dalam Muchlisin riadi (1999), terdapat beberapa faktor dampak iklim organisasi, yaitu sebagai berikut:

### **a. Penempatan Personalia**

Masalah penempatan personalia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan dan pengalaman watak.

### **b. Pembinaan Hubungan Komunikasi**

Dalam lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal.

### **c. Pendinasan dan Penyelesaian Konflik**

Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi. Peran pimpinan dalam hal ini yaitu membuat para personil/pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi. Untuk itu pimpinan perlu untuk menciptakan suatu kondisi yang dinamis dengan cara memberi kebebasan pada pegawai untuk mengembangkan kreativitasnya dan merealisasikan ide-ide nya.

### **d. Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi**

Informasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi. Informasi sangat bermanfaat bagi

organisasi terutama dalam penyusunan program kerja organisasi, mendukung kelancaran penggunaan metode kerja dan sebagai alat kontrol atau pengawasan.

#### e. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja pegawai, ruang tamu dan lain-lain. Kondisi fasilitas ini sebenarnya tidak langsung memengaruhi sehat tidaknya iklim kerja tetapi memberikan efek terhadap suasana hati pegawai yang ada di dalamnya.

### III. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah metode deskriptif. Unit analisis di lakukan PT.Sharon sumber yang di dapatkan berasal dari 20 responden. Teknik pengumpulan data berupa hasil dari angket kuisioner yang diantaranya berisikan pertanyaan hal-hal iklim organisasi , lalu jenis data yang diperoleh merupakan data primer.

Di bawah ini terdapat tabel oprasional variabel yang dibuat sebelum membentuk kuisioner untuk penelitian tersebut diantaranya sebagai berikut :

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

VARIABEL	INDIKATOR	UKURAN
Iklim Organisasi	Struktur	Karyawan mempersepsikan dirinya mengetahui aturan, peraturan, prosedur yang ada serta birokrasi tertentu dalam organisasi
	Tanggung Jawab	Karyawan mempersepsikan dirinya menjadi seorang pimpinan dalam melakukan pekerjaannya sendiri, tanpa perlu meninjau ulang keputusan yang diambilnya
	Penghargaan	Karyawan mempersepsikan sebuah penghargaan yang diterima adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik
	Kehangatan	Karyawan melihat keseluruhan persahabatan yang terbentuk dari interaksi kelompok sosial secara informal di dalam organisasi
	Dukungan	Karyawan melihat pemberian bantuan yang dilakukan berdasarkan pada hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan.
	Standar	Karyawan melihat standar kinerja yang dinyatakan secara implisit dan eksplisit dalam organisasi.
	Konflik	Karyawan melihat sebuah konflik terjadi karena adanya perbedaan pendapat dari masing-masing anggota di dalam organisasi.
	Resiko	Karyawan melihat resiko kerja dapat terjadi di dalam organisasi. Salah satu penyebab terlihat pada jenis pekerjaannya.
	Identitas	Karyawan melihat dirinya merasa memiliki perusahaan serta menjadi anggota dalam sebuah tim kerja.

Sumber :

Litwin and Stringer (1968) dalam Eko (2007)

### IV. Hasil Dan Pembahasan

Dalam penelitian ini kami menganalisis menyebarkan kuisioner kepada bagian Office PT.Sharon . Kami memperoleh responden sebanyak 20 orang . Dibawah ini terdapat klasifikaksi penelitian tinggi rendahnya Iklim organisasi PT.Sharon yang diantaranya :

Tabel 1. skor penilaian

Skor Tinggi	80-99
Skor Sedang	70-80
Skor Rendah	60-75

Setelah mengetahui rentang penilaian yang dipaparkan diatas, untuk selanjutnya adalah pengolahan data hasil kuesioner yang terdiri dari 5 item dengan 5 pilihan jawaban, diantaranya : (1) sangat setuju dengan bobot nilai sebesar 5, (2) setuju dengan bobot nilai sebesar 4, (3) kurang setuju dengan bobot nilai sebesar 3, (4) tidak setuju dengan bobot nilai sebesar 2, (5) sangat tidak setuju dengan bobot nilai sebesar 1. Hasil lengkapnya yang dapat dilihat dari tabel 2.

Berdasarkan hasil kuisioner maka dapat digambarkan sebagai berikut :

Struktur

Tabel 4.1

Saya sangat mengetahui aturan,peraturan dan prosedur yang ada di PT.Sharon

Jawaban	Skor	Jumlah	%	Bobot
Sangat Setuju	5	17	85	85
Setuju	4	0	0	0
Kurang Setuju	3	3	15	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>	<b>94</b>

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 20 karyawan di PT.Sharon di bagian office untuk item pertama kami menanyakan dengan pertanyaan “mengetahui aturan,peraturan dan prosedur” Sebanyak 17 orang menjawab sangat setuju, 0 orang menjawab setuju, 3 orang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari table 1 terlihat bahwa total bobot struktur Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 94. Skor tersebut berada dalam kategori tinggi. Artinya Struktur karyawan di PT.Sharon bagian office sangat mengetahui peraturan,aturan dan prosedur yang telah dibuat.

Tanggung Jawab

Tabel 4.2

Saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan

Jawaban	Skor	Jumlah	%	Bobot
Sangat Setuju	5	9	45	15
Setuju	4	11	55	44
Kurang Setuju	3	0	0	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>	<b>59</b>

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 20 karyawan di PT.Sharon di bagian office untuk item kedua kami menanyakan dengan pertanyaan “sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan ” Sebanyak 9 orang menjawab sangat setuju, 11 orang menjawab setuju, tidak ada yang menjawab kurang setuju,menjawab untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari table 2 terlihat bahwa total bobot tanggung jawab secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 59. Skor tersebut berada dalam kategori sedang. Artinya karyawan di PT.Sharon bagian office cukup memiliki tingkat tanggung jawab yang baik atas pekerjaan yang mereka lakukan .

Penghargaan

Tabel4.3

penghargaan yang saya terima adalah hasil dari pekerjaan

Jawaban	Skor	Jumlah	%	Bobot
Sangat Setuju	5	5	25	15
Setuju	4	13	65	52
Kurang Setuju	3	2	10	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>	<b>73</b>

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 20 karyawan di PT.Sharon di bagian office untuk item ketiga kami menanyakan dengan pertanyaan “penghargaan yang diterima adalah hasil dari pekerjaan” Sebanyak 5 orang menjawab sangat setuju, 13 orang menjawab setuju, 2 orang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari table 3 terlihat bahwa total bobot penghargaan Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 73. Skor tersebut berada dalam kategori sedang. Artinya karyawan di PT.Sharon bagian office cukup memiliki tingkat pemberian penghargaan yang baik.

**Kehangatan**

**Tabel 4.4**

Saya sangat merasakan persahabatan yang terbentuk dari interaksi kelompok sosial

Jawaban	Skor	Jumlah	%	Bobot
Sangat Setuju	5	5	25	25
Setuju	4	15	75	60
Kurang Setuju	3	5	25	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 20 karyawan di PT.Sharon dibagian office untuk item keempat kami menanyakan dengan pertanyaan “Saya merasa persahabatan yang terbentuk dari interaksi kelompok sosial , 5 orang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari table 4 terlihat bahwa total bobot kehangatan di organisasi Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 100. Skor tersebut berada dalam kategori tinggi. Artinya karyawan PT.Sharon merasakan kekerabatan yang terdiri dari karyawan bagian Office.

**Dukungan**

**Tabel 4.5**

Pemberian bantuan yang dilakukan PT.Sharon berdasarkan hubungan timbal balik

Jawaban	Skor	Jumlah	%	Bobot
Sangat Setuju	5	10	50	50
Setuju	4	6	30	24
Kurang Setuju	3	4	20	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>	<b>86</b>

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 20 karyawan di PT.Sharon bagian Office untuk item kelima kami menanyakan dengan pertanyaan “Pemberian bantuan yang dilakukan PT,Sharon berdasarkan hubungan timbal balik” Sebanyak 5 orang menjawab sangat setuju, 6 orang menjawab setuju, 4 orang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari table 5 terlihat bahwa total bobot dukungan Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 86 Skor tersebut berada dalam kategori tinggi. Artinya karyawan di PT.Sharon bagian Office mendapat dukungan bantuan yang sangat baik yang di dasarkan dari hubungan timbal balik bawahan dengan atasan

**Standar**

**Tabel 4.6**

Standar kinerja dinyatakan secara tersirat dan tertulis dalam PT.Sharon

Jawaban	Skor	Jumlah	%	Bobot
Sangat Setuju	5	2	10	10
Setuju	4	14	70	56
Kurang Setuju	3	4	20	12

Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>	<b>78</b>

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 20 karyawan di PT.Sharon bagian Office untuk item keenam kami menanyakan dengan pertanyaan “standar kinerja dinyatakan secara tersirat dan tertulis dalam PT,Sharo ” Sebanyak 2 orang menjawab sangat setuju, 14 orang menjawab setuju, 4 orang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari table 6 terlihat bahwa total bobot Standar Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 100. Skor tersebut berada dalam kategori tinggi. Artinya karyawan di PT.Sharon bagian Office menyatakan bahwa standar kinerja dinyatakan secara tersirat maupun tertulis.

Konflik  
Tabel 4.7

Sebuah konflik terjadi karena adanya perbedaan pendapat dari masing-masing anggota karyawan

Jawaban	Skor	Jumlah	%	Bobot
Sangat Setuju	5	16	80	80
Setuju	4	4	20	16
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>	<b>96</b>

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 20 karyawan di PT.Sharon bagian Office untuk item ketujuh kami menanyakan dengan pertanyaan “sebuah konflik terjadi karena adanya perbedaan pendapat dari masing-masing anggota ” Sebanyak 16 orang menjawab sangat setuju, 4 orang menjawab setuju, tidak ada yang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari table 7 terlihat bahwa total bobot konflik Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 96. Skor tersebut berada dalam kategori tinggi. Artinya karyawan di PT.Sharon bagian Office sangat setuju dengan adanya sebuah konflik yang didasarkan karena adanya perbedaan pendapat dari masing-masing karyawan.

Resiko  
Tabel 4.8 Resiko kerja dapat terjadi di dalam PT.Sharon

Jawaban	Skor	Jumlah	%	Bobot
Sangat Setuju	5	16	80	80
Setuju	4	4	20	16
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>	<b>96</b>

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 20 karyawan di PT.Sharon bagian Office untuk item ke delapan kami menanyakan dengan pertanyaan “resiko kerja dapat terjadi di dalam PT,Sharon ” Sebanyak 16 orang menjawab sangat setuju, 4 orang menjawab setuju, tidak ada yang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari table 8 terlihat bahwa total bobot Resiko Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 96. Skor tersebut berada dalam kategori tinggi, Artinya karyawan di PT.Sharon bagian Office sangat setuju bahwa resiko kerja dapat terjadi di dalam PT.Sharon

Identitas  
Tabel 4.9 Saya merasa memiliki perusahaan serta menjadi anggota dalam sebuah tim kerja

Jawaban	Skor	Jumlah	%	Bobot
Sangat Setuju	5	5	25	25
Setuju	4	10	50	40

Kurang Setuju	3	5	25	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>	<b>80</b>

Berdasarkan tabel di atas kondisi iklim organisasi di PT.Sharon bagian Office untuk item ke sembilan kami menanyakan dengan pertanyaan “saya merasa memiliki perusahaan serta menjadi anggota dalam sebuah tim kerja” Sebanyak 5 orang menjawab sangat setuju, 10 orang menjawab setuju, 5 orang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari table 9 terlihat bahwa total bobot identitas Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 80 Skor tersebut berada dalam kategori tinggi, Artinya karyawan di PT.Sharon bagian Office setuju dan melihat dirinya merasa memiliki perusahaan serta menjadi anggota dalam sebuah tim kerja.

Rekapitulasi Gambar umum mengenai Iklim  
Berdasarkan hasil kuisisioner maka dapat di gambarkan sebagai berikut  
Hasil Pengolahan Data Kuisisioner

Item	SS	S	KS	TS	STS	skor	Kategori
	5	4	3	2	1		
1	5	12	3	0	0	82	tinggi
2	9	11	0	0	0	89	tinggi
3	5	10	5	0	0	80	tinggi
4	5	10	5	0	0	80	tinggi
5	10	6	4	0	0	86	tinggi
6	2	14	4	0	0	78	sedang
7	16	4	0	0	0	96	tinggi
8	10	9	1	0	0	89	tinggi
9	5	10	5	0	0	80	Tinggi
<b>Jumlah</b>						760	Tinggi
<b>Rata-rata Total</b>						84	

#### 4.1 Hasil Analisis Data

Untuk mengetahui bobot dari hasil analisis data variable iklim organisasi maka kami hitung menggunakan spss dengan uji validitas dan reabilitas maka akan hitung nilai bobot dari setiap pertanyaan berikut data yang akan di hitung dari perolehan hasil kuisisioner sebanyak 20 responden yang berasal dari karyawan bagian office PT.Sharon

Tabel.4.1.1

Item	Sub Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X1	0,763	0,987	Valid
2	X2	0,755	0,987	Valid
3	X3	0,847	0,987	Valid
4	X4	0,941	0,987	Valid
5	X5	0,933	0,987	Valid
6	X6	0,884	0,987	Valid
7	X7	0,861	0,987	Valid
8	X8	0,861	0,987	Valid
9	X9	0,941	0,987	Valid

Berdasarkan tabel 4.1.1 terlihat bahwa semua item pertanyaan valid pada kuisisioner, semua item pertanyaan pada kuisisioner dalam penelitian ini dapat di analisis selanjutnya , untuk hasil reabilitas di ketahui cronbach alpha adalah sebesar 0,907 jadi angka tersebut (0,907) lebih besar dari minimal enequal alpha 0,5 oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa instrument penelitian yang di gunakan untuk mengukur variable iklim organisasi dikatakan valid dan reliable.

**V. Penutup**  
**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat di simpulkan sebagai berikut mengenai iklim organisasi bagian office di PT.Sharon ada dalam kategori tinggi dengan rincian struktur,tanggung jawab,penghargaan,kehangatan,dukungan,standar,konflik,resiko dan identitas.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anwar, M. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.  
 Byars, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta. Fuad Mas'ud, 2002, *Survey diagnosa Manajemen Sumber Daya Manusia*, BadanPenerbit UNDIP, Semarang.  
 Edy Sutrisno, M.Si. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group : Jakarta  
 Dr.Suharsini Arikunto. 1996. *Prosedur Penelitian*. PT. Rineka Cipta : Jakarta DR.  
 Hani Handoko, 1994, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.  
 Hasibuan, H. Malayu S.P., 2003, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.  
 Kenneth H. 1986. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga. Muhammad idrus. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. PT. Erlangga : Jakarta Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 18 Tahun 2011 Tentang Kecamatan Prasetyo, Bambang. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Raja Grafindo: Jakarta.  
 Prof.Dr.J.Winardi, SE. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Predana Media : Jakarta. Siagian, Sondang P.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta  
 Mangkuprawira, et al. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.  
 Rivai, Z. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia ntuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*.Jakarta: RajaGrafindo Persada.  
 Suharso, P. (2012). *Metode penelitian kuantitatif untuk bisnis: Pendekatan filosofi dan praktis*. Jakarta: PT. Indeks.  
 Sutarto. (2006). *Dasar-dasar organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada university Press. Anggota IK

**LAMPIRAN**

**KUISIONER PENELITIAN**  
**ANALISIS IKLIM ORGANISASI PT.SHARON BAGIAN OFFICE**

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Mohon di beri tanda checklist (V) pada kolom jawaban yang bapak/ibu anggap sesuai dengan penilaian anda dan di nyatakan melalui nilai 1 s/d 5 yang memiliki makna :  
 Sangat Setuju (SS) = 5  
 Setuju (S) = 4  
 Kurang Setuju (KS) = 3  
 Tidak Setuju (TS) = 2  
 Sangat tidak setuju (STS) = 1
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan 1 jawaban saja
3. Mohon Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Terima kasih atas partisipasi Anda

Diisi oleh Karyawan PT Sharon

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya sangat mengetahui aturan, peraturan, prosedur yang ada serta birokrasi tertentu PT Sharon					
2	Saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, tanpa perlu meninjau ulang keputusan yang telah diambil					
3	Penghargaan yang saya terima adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik					
4	Saya sangat merasakan persahabatan yang terbentuk dari interaksi kelompok sosial secara informal di PT Sharon					

5	Pemberian bantuan yang dilakukan PT Sharon berdasarkan pada hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan.					
6	Standar kinerja dinyatakan secara tersirat dan tertulis dalam PT Sharon.					
7	Sebuah konflik terjadi karena adanya perbedaan pendapat dari masing-masing anggota di dalam PT Sharon.					
8	Resiko kerja dapat terjadi di dalam PT Sharon.					
9	Saya merasa memiliki perusahaan serta menjadi anggota dalam sebuah tim kerja.					