

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PADA PT TELKOM DIVISI TELKOM FLEXI MEDAN

Dewi Murniaty¹
Yeni Absah²

Alumni FE USU Departemen Manajemen
Staf Pengajar Departemen Manajemen FE USU

ABSTRACT

The problem of study was how organizational climate influence performance of marketing employees on PT Telkom Division Telkom Flexi Medan. The objective of the study was to find out the influence of organization climate on the marketing employee's performance on the PT Telkom Division Telkom Flexi Medan. Hypothesis in the study was that organizational climate influenced the marketing employee's performance on PT Telkom Division Telkom Flexi Medan. The data used were the primary and secondary ones. The primary data were collected through disseminate questionnaires. The secondary data were collected through documentation study of official document issued by marketing of PT Telkom Division Telkom Flexi Medan. The method of analysis using linear regression tests. The result of study from using linear regression test indicated that organizational climate influenced the marketing employee's performance of 26,7% and 73,3% explained by other factors not included in this research.

Keywords: *Climate of Organization, Employee's Performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan sebagai sebuah organisasi dituntut untuk lebih profesional dan berkinerja lebih baik. Salah satu tuntutan tersebut ialah dengan menciptakan iklim kerja yang sehat didalam organisasi agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan terarah menjadi kunci peningkatan kinerja karyawan bagi organisasi/perusahaan yang menjalankan bisnis perdagangan, baik BUMN ataupun swasta.

Tujuan dari organisasi yang dapat dicapai dapat dilihat apabila lingkungan kerja dapat menunjang terhadap kinerja

para anggotanya. Lingkungan kerja menyangkut seluruh aspek lingkungan sosial, baik formal maupun informal yang dirasakan oleh para anggota organisasi dan lingkungan tersebut dapat mempengaruhi pekerjaannya. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam sebuah organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi.

Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dengan mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik

atau sifat organisasi. Iklim organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat. Iklim organisasi tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan menciptakan iklim organisasi yang sehat dalam perusahaan. Dengan demikian, para karyawan akan semakin bersemangat dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Rekapitulasi penjualan flexi selama tiga tahun terakhir berikut:

1. Rekapitulasi Penjualan Flexi

Bulan	Tahun		
	2009 (Unit)	2010 (Unit)	2011 (Unit)
Januari	235.230	79.261	61.528
Februari	182.093	71.402	73.254
Maret	208.765	81.068	75.672
April	222.977	80.750	58.116
Mei	181.146	76.749	59.410
Juni	86.483	79.306	41.127
Juli	62.255	71.823	43.007
Agustus	71.112	72.316	35.497
September	77.440	69.250	36.706
Oktober	84.273	85.238	45.626
November	66.366	77.099	49.436
Desember	87.572	84.974	41.465
Total	1.565.712	929.236	620.844

Sumber: Sales Flexi Medan (2012)

Berdasarkan Tabel 1, bahwa rekapitulasi jumlah penjualan kartu flexi, yaitu penjualan kartu Flexi Trendy dan Flexi Classy dari tahun 2009 sampai tahun 2011 semakin menurun. Dimana terlihat pada tahun 2009, penjualan produk masih mencapai total 1.565.712 unit. Tetapi pada tahun 2011, total penjualan terus menurun sampai sebanyak 39,65% yaitu hanya mencapai 620.844 unit. Data mengenai rekapitulasi jumlah penjualan kartu flexi tersebut dapat menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT Telkom Divisi Telkom

Flexi Medan yang diduga disebabkan karena tidak ada penentuan target penjualan yang akan direalisasikan terlebih dahulu. Sehingga karyawan tidak memiliki pedoman atau batasan mengenai jumlah unit produk yang harus terjual.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian adalah “Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan”.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan.

TINJAUAN PUSTAKA

Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan: 122).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2000: 67) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja

atau hasil kerja (*Output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis

Hipotesis penelitian menunjukkan secara jelas arah pengujiannya, dengan kata lain hipotesis membimbing peneliti dalam melaksanakan penelitian di lapangan baik sebagai objek pengujian maupun dalam pengumpulan data. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, Bungin (2011: 89) menyatakan bahwa penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan berbagai kondisi, berbagai situasi atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi.

Batasan Operasional

Batasan operasional variabel digunakan untuk menghindari kesimpangsiuran dalam membahas dan menganalisis permasalahan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dibuat suatu batasan operasional antara lain:

1. Variabel Bebas: Iklim Organisasi (X)
2. Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)

Defenisi Operasional

Defenisi operasional variabel-variabel tersebut adalah:

1. Iklim Organisasi (X)

Iklim organisasi adalah Persepsi karyawan bagian pemasaran pada PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal perusahaan secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan yang akan menentukan kinerja perusahaan.

2. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah suatu Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan bagian pemasaran pada PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Iklim Organisasi (X)	1. Struktur 2. Standar- Standar 3. Tanggung Jawab 4. Penghargaan 5. Dukungan 6. Komitmen	1. Peran 2. Tanggung Jawab 3. Peningkatan Prestasi kerja 4. Pengambilan Keputusan 5. Pemecahan Masalah 6. Imbalan 7. Kritik 8. Kepercayaan 9. Bantuan 10. Integritas 11. Partisipasi
2	Kinerja Karyawan (Y)	1. Efektifitas dan Efisiensi 2. Otoritas 3. Disiplin 4. Inisiatif	1. Pencapaian Tujuan 2. Kepuasan 3. Komunikasi 4. Wewenang 5. Absensi 6. Ketaatan 7. Kemampuan 8. Kreatifitas

Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan baik untuk iklim organisasi (X) maupun pada kinerja karyawan (Y) adalah Skala Likert.

3. Instrumen Variabel Penelitian

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan pada PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan bagian pemasaran (*commerce*) yang berjumlah 45 orang. Untuk menentukan sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1. Analisis Deskriptif Responden

Jumlah keseluruhan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang karyawan bagian pemasaran PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan. Data responden tersebut kemudian dikelompokkan pada karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	(%)
1	Laki-laki	32 orang	71,11
2	Perempuan	13 orang	28,89
Total		45 orang	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (diolah)

Berdasarkan tabel, menunjukkan bahwa jenis kelamin responden laki-laki lebih dominan dengan jumlah 32 orang, sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang. Lebih dominannya jumlah karyawan berjenis kelamin laki-laki daripada perempuan adalah

dikarenakan sistem pemasaran yang diterapkan lebih cenderung untuk menempatkan produk pada kios-kios atau agen yang akan menjualnya langsung ke konsumen. Sehingga karyawan laki-laki lebih dibutuhkan untuk turun ke lapangan, sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan hanya untuk melayani konsumen yang langsung datang ke kantor. Sehingga hal tersebut menyebabkan karyawan yang bekerja pada bagian pemasaran PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan lebih banyak laki-laki daripada perempuan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Laki-laki		Perempuan	
	Jumlah (orang)	(%)	Jumlah (orang)	(%)
21-30	8	17,8	7	15,55
31-40	4	8,88	2	4,44
41-50	13	28,9	4	8,88
51-60	7	15,55	0	0
Jumlah	32	71,13	13	28,87

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (diolah)

Tabel menunjukkan bahwa berdasarkan usia karyawan bagian pemasaran PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan didominasi oleh karyawan yang berusia antara 41 – 50 tahun yaitu sebanyak 17 orang. Pada urutan kedua, karyawan lebih banyak yang berusia antara 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 15 orang. Kemudian karyawan yang berusia 51-60 tahun yaitu sebanyak 7 orang. Sedangkan yang paling sedikit adalah karyawan yang berusia antara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 6 orang. Hal ini dikarenakan karyawan yang berusia antara 41-50 tahun merupakan karyawan yang bekerja untuk menangani pemasaran produk dari dalam kantor. Sedangkan karyawan yang berusia 21-30 tahun adalah karyawan yang bekerja

langsung ke lapangan untuk memasarkan produk flexi.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Laki-Laki		Perempuan	
	Jumlah (orang)	(%)	Jumlah (orang)	(%)
SMA	3	6,7	2	4,44
D1	2	4,44	2	4,44
D2	0	0	1	2,22
D3	10	22,22	1	2,22
S1	15	33,33	7	15,55
S2	2	4,44	0	0
Jumlah	32	71,13	13	28,87

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (diolah)

Dari tabel dapat dilihat bahwa berdasarkan tingkat pendidikan terendah yaitu SMA, D1 dan D2 berjumlah 10 orang karena mereka merupakan karyawan yang bekerja langsung ke lapangan, sehingga pendidikan yang rendah tidak menjadi masalah, yang terpenting mereka memiliki pengetahuan mengenai produk adar dapat memasarkan produk ke konsumen. Sedangkan pada tingkat pendidikan D3 dan S1 lebih banyak yaitu berjumlah 33 orang yang merupakan karyawan yang bekerja untuk mengontrol pemasaran produk dari dalam kantor atau bertugas untuk mengurus administrasi produk dan hal-hal lain mengenai teknis pemasaran produk. Untuk karyawan yang pendidikan S2 berjumlah hanya 2 orang saja karena merupakan karyawan yang posisinya lebih tinggi untuk dapat memimpin karyawan lainnya.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Laki-Laki		Perempuan	
	Jumlah (orang)	(%)	Jumlah (orang)	(%)
<5 thn	7	15.56	7	15.56
5 - 10 thn	10	22.22	3	6.67
>10 thn	15	33.33	3	6.67
Jumlah	32	71.11	13	28.89

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (diolah)

Pada tabel menunjukkan bahwa karyawan yang masa kerjanya >10 tahun berjumlah lebih banyak yaitu 18 orang. Sedangkan jumlah karyawan yang masa kerjanya antara 5 – 10 tahun lebih sedikit yaitu 13 orang. Hal ini dikarenakan karyawan yang masa kerjanya >10 tahun masih memiliki loyalitas yang tinggi untuk bekerja sehingga perusahaan dapat lebih mudah untuk mengkoordinir serta membantu dalam mendidik karyawan-karyawan yang masa kerjanya <10 tahun. Sedangkan karyawan yang masa kerjanya antara <5 tahun merupakan karyawan-karyawan baru yang diharapkan dapat memberikan pemikiran serta ide-ide yang baru dan inovatif.

Deskriptif Variabel

Deskriptif persentase hasil penelitian setiap variabel dengan tanggapan responden adalah:

- Sangat Setuju (SS) : Nilai 5
- Setuju (S) : Nilai 4
- Kurang Setuju (KS) : Nilai 3
- Tidak Setuju (TS) : Nilai 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : Nilai 1

1. Iklim Organisasi sebagai Variabel X

Item No.	Kriteria Pernyataan									
	STS		TS		KS		S		SS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	1	0,022	7	0,156	8	0,178	20	0,444	9	0,2
2	1	0,022	7	0,156	9	0,2	23	0,511	5	0,111
3	0	0	2	0,044	1	0,022	27	0,778	15	0,333
4	0	0	2	0,044	7	0,156	26	0,578	10	0,222
5	0	0	0	0	4	0,089	30	0,667	11	0,244
6	1	0,022	2	0,044	8	0,178	24	0,533	10	0,222
7	0	0	7	0,156	12	0,267	17	0,378	9	0,2
8	0	0	4	0,089	0	0	28	0,622	13	0,289
9	0	0	0	0	1	0,022	35	0,778	9	0,2
10	0	0	1	0,022	8	0,178	27	0,6	9	0,2
11	0	0	5	0,111	5	0,111	27	0,6	8	0,178

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (diolah)

Berdasarkan Tabel jawaban pernyataan responden terhadap variabel iklim organisasi yang paling dominan adalah menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum iklim organisasi diinginkan oleh karyawan bagian pemasaran PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan walaupun masih ada 3 pernyataan sangat tidak setuju khususnya pada indikator peran, tanggung jawab dan kritik. Untuk pernyataan tidak setuju responden paling banyak memilih indikator peran dan tanggung jawab yaitu sebanyak 7 pernyataan karena karyawan merasa bahwa peran dan tanggung jawab perusahaan masih belum sesuai dengan harapan karyawan. Pada pernyataan imbalan juga terdapat 7 butir pernyataan yang tidak setuju dan 12 pernyataan kurang setuju karena karyawan merasa bahwa imbalan yang mereka terima belum sesuai dengan kinerja yang dihasilkan. Responden menyatakan setuju pada butir pernyataan mengenai bantuan karena karyawan bahwa

pimpinan cukup memberikan bantuan kepada karyawan yang sedang kesulitan dalam bekerja. Dan karyawan menyatakan sangat setuju mengenai peningkatan prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik yaitu sebanyak 15 orang.

Indikator peran perusahaan memperoleh pilihan yang paling rendah yaitu dengan rata-rata skor sebesar 3,64 dan tingkat capaian 72,89% yang berarti indikator prosedur memiliki kriteria yang cukup. Sedangkan indikator yang memperoleh skor paling tinggi adalah bantuan dengan rata-rata skor sebesar 4,18 dan tingkat capaian 83,56% yang memiliki kriteria baik. Sehingga untuk variabel iklim organisasi ini perusahaan diharapkan dapat lebih memperjelas peran kerja perusahaan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ada.

2. Kinerja Karyawan sebagai Variabel Y

No	Kriteria Pernyataan									
	STS		TS		KS		S		SS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
1	0	0	0	0	4	0,089	29	0,644	12	0,267
2	0	0	0	0	3	0,067	27	0,6	15	0,333
3	0	0	0	0	2	0,044	26	0,578	17	0,378
4	0	0	0	0	3	0,067	19	0,422	23	0,511
5	0	0	0	0	0	0	25	0,556	20	0,444
6	1	0,022	0	0	0	0	28	0,622	16	0,356
7	1	0,022	4	0,089	8	0,178	27	0,6	5	0,111
8	0	0	2	0,044	8	0,178	29	0,644	6	0,133

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (diolah)

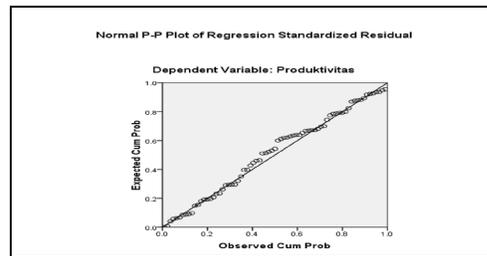
Berdasarkan tabel jawaban pernyataan responden terhadap variabel kinerja karyawan yang paling dominan adalah menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan sangat penting oleh karyawan bagian pemasaran PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan walaupun masih ada 2 orang pernyataan sangat tidak setuju khususnya pada indikator

sikap ketaatan dan kemampuan. Untuk pernyataan tidak setuju dan kurang setuju responden paling banyak memilih indikator kemampuan karena karyawan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya diluar batas kemampuannya. Responden menyatakan setuju pada butir pernyataan mengenai kreatifitas karena karyawan menilai bahwa karyawan telah memiliki tingkat inisiatif yang tinggi. Karyawan menyatakan sangat setuju mengenai wewenang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sangat baik dan dinilai sebagai indikator yang paling besar mempengaruhi kinerja karyawan bagian pemasaran PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan.

Indikator kemampuan memperoleh pilihan yang paling rendah yaitu dengan rata-rata skor sebesar 3,69 dan tingkat capaian 73,78% yang berarti indikator kemampuan memiliki kriteria yang cukup. Sedangkan indikator yang memperoleh skor paling tinggi adalah wewenang dan absensi kerja dengan rata-rata skor sebesar 4,44 dan 4,44 yang memiliki kriteria baik. Sehingga untuk variabel kinerja karyawan, perusahaan diharapkan dapat memperhatikan jenis-jenis pekerjaan terhadap tiap-tiap karyawan agar sesuai dengan keahlian dan kemampuannya.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu syarat yang harus ditempuh dalam melakukan analisis regresi. Jika data yang akan digunakan dalam analisis regresi tidak mengikuti distribusi normal, maka analisis tidak dapat memenuhi asumsi yang dibenarkan.



Pada P-P plot terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas sehingga layak untuk diuji dengan model regresi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Peneliti menghitung besarnya pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Bentuk umum persamaan regresi linier sederhana ialah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Maka persamaan analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 18,761 + 0,342 X$$

Interpretasi dari regresi tersebut menjelaskan bahwa koefisien regresi untuk iklim organisasi adalah sebesar 0,342 yang bertanda positif. Hal ini menunjukkan arti bahwa semakin baik iklim organisasi maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,342, yang menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi searah dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,342.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.267	.250	3.03799

a. Predictors: (Constant), Iklim

Keterangan:

- R = 0,516 atau 51,6% berarti hubungan (*relation*) antara iklim organisasi dan kinerja karyawan adalah cukup erat.
- R Square = 0,267 berarti 26,7% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh iklim organisasi, sedangkan sisanya 73,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini seperti budaya perusahaan dan motivasi kerja.
- Standard Error of Estimated (standard deviasi) adalah mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Hasil penelitian menunjukkan Standard Error of Estimated adalah 3,03799.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel iklim organisasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Model hipotesis yang digunakan dalam Uji-t ini adalah sebagai berikut:

- $H_0 : b = 0$ artinya variabel bebas iklim organisasi (X) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- $H_1 : b \neq 0$ artinya variabel bebas iklim organisasi (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

- Ho diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- Ho ditolak bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ $\alpha = 5\%$

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.761	3.757		4.994	.000
Iklim	.342	.086	.516	3.955	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Iklim organisasi mempunyai t_{hitung} sebesar 3,955 > nilai t_{tabel} sebesar 1,671. Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Nilai t positif menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan yang searah dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan.

Pembahasan

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam mengukur iklim organisasi dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah prosedur, peraturan, beban kerja, fasilitas kerja, komunikasi, sikap pimpinan, pengelolaan konflik dan kondisi lingkungan fisik. Berdasarkan penjelasan responden pada butir-butir pernyataan diperoleh bahwa iklim organisasi secara keseluruhan mendapat respon yang positif untuk diterapkan pada bagian pemasaran PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan karena iklim organisasi berpengaruh dalam aktifitas pekerjaan sehari-hari.

Hasil uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan tidak terindikasi adanya heterokedastisitas sehingga layak untuk diuji dengan model regresi. Hasil koefisien regresi menunjukkan bahwa t_{hitung} yang diperoleh sebesar sebesar 3,955 > nilai

t_{tabel} 1,671 dengan sig 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan. Dari nilai regresi 0,342 memberi arti bahwa setiap terjadi peningkatan indikator iklim organisasi satu satuan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan akan naik sebesar 0,342.

Hasil Uji secara parsial (Uji t) menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak. Iklim organisasi mempunyai t_{hitung} sebesar 3,955 dengan > nilai t_{tabel} sebesar 1,671. Nilai t positif menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan yang searah dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan uji heterokedastisitas bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan tidak terindikasi adanya heterokedastisitas sehingga layak untuk diuji dengan model regresi.
2. Secara regresi linear sederhana dijelaskan bahwa koefisien regresi untuk iklim organisasi adalah sebesar 0,342 yang bertanda positif. Hal ini menunjukkan arti bahwa setiap kenaikan iklim organisasi satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,342, yang menunjukkan

bahwa pengaruh iklim organisasi searah dengan kinerja karyawan.

3. Secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Pemasaran PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan. Nilai signifikansi iklim organisasi 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas atau 0,000 > 0,05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Iklim organisasi mempunyai t_{hitung} sebesar 3,955 dengan > nilai t_{tabel} sebesar 1,671. Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Nilai t positif menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan yang searah dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad. 2012. Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.
- Bungin, Burhan. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Boby. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT Indosat Tbk Jakarta.
- Dahlan, Alwi. 2008. *Manusia Komunikasi, Komunikasi Manusia*. Jakarta: Kompas.
- Dewi, Yuli. 2011. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Infomedia Call Center Telkomsel Medan.
- Djokosantoso, Moeljono. 2005. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*.

- Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Harlie, M, 2008. “Analisis Tentang Iklim Organisasi”, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 6 Nomor 3.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Normi, Siti. 2012. Analisis Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi pada Kinerja Pegawai Universitas Methodist Indonesia.
- Pawito. 2007. *Penelitian Komunikasi Kualitatif*. Yogyakarta: Lembaga Kajian Islam dan Sosial (LKIS).
- Risky. 2011. Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Regional III Cabang Supratman Bandung.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti. 2011. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sulistiyani, Ambar T. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunarto. 2009. *Televisi, Kekerasan dan Perempuan*. Jakarta: Kompas.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya*

Manusia. Malang: UMM Press.