

IKLIM ORGANISASIDITINJAU DARI MASA KERJA KARYAWAN DI PT. CHAKRA NAGA FURNITURE JEPARA

Mohammad Raeza Zulfi, Ika Febrian K., S Psi, M Psi, Psikolog

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,

Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

raezazulfi@gmail.com, ika.f.kristiana@gmail.com

Abstrak

Iklm organisasi merupakan persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi. Para karyawan ingin lebih lama bekerja didalam suatu perusahaan (masa kerja), kenyamanan yang dirasa para karyawan menjadi penting untuk membuat bekerja menjadi menyenangkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan iklim organisasi ditinjau dari masa kerja karyawan di PT. Chakra Naga Furniture. Penelitian ini melibatkan 60 karyawan yang terbagi dalam 2 kelompok masa kerja (6 bulan sampai 2 tahun dan lebih dari 2 tahun) melalui teknik *simple random sampling*. Alat pengumpulan data menggunakan skala iklim organisasi (N aitem = 25; $\alpha = 0,868$). Teknik analisis data menggunakan one-way anava. Hasil analisis menunjukkan $F = 1,277$ dan $\text{sig.} = 0,263$ ($p > 0,05$), yang berarti bahwa tidak terdapat perbedaan iklim organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja karyawan.

Kata kunci : iklim organisasi, masa kerja karyawan.

Abstract

Organizational climate is organization member's perception and they which constantly keep contact with organization about event which happened in the internal organization development. Employees want work longer in one company (year of service), and amenities which feel by the employee is one important aspect to make their working environment become effective. This research want to know about difference between organizational climate based on employee's year of service in PT. Chakra Naga Furniture. This research include 60 employees which divide into 2 category years of service (6 months until 2 years and more than 2 years) and use simple random sampling. This research use organizational climate scale ($N = 25$; $\alpha = 0,868$) and also use one way anova. Result of the research show us if $F = 1,277$ and $\text{sig.} = 0,263$ ($p > 0,05$), which that means there's no difference about organizational climate based on employee's year of service.

Keywords: organizational climate, employee's year of service

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi telah dianggap memiliki peran penting bukan lagi sebagai alat untuk menjaga berjalannya perusahaan tetapi sebagai modal bagi perusahaan yang dapat mendukung efektivitas perusahaan. Sebagai salah satu modal utama maka organisasi melakukan banyak upaya untuk meningkatkan sumber dayanya, baik dari sisi kemampuannya maupun kesejahteraan hidupnya, sehingga memberikan dampak maksimal terhadap organisasi. Handoko (2001) mengatakan sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumberdaya manusia yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas, usaha mereka pada organisasi dan sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan akhir suatu perusahaan.

Menurut Neal (2004), yang membuat suatu pekerjaan memuaskan atau tidak memuaskan tidak hanya tergantung pada kebutuhan individu dan pada apa yang disediakan oleh pekerjaannya, tetapi juga tergantung pada persepsi dan penilaian yang terkait dengan lingkungan kerjanya, yaitu termasuk factor iklim organisasi. Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap orang-orang yang bekerja untuk mereka, yang pengaruhnya tercermin dalam bagaimana orang merasa tentang pekerjaan mereka. Iklim organisasi yang merupakan persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2007).

Iklim organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan karyawan terhadap sistem yang berlaku. Iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya (Gibson, 2000). Berdasarkan observasi terhadap lingkungan fisik perusahaan, dimana *setting* pada penelitian ini adalah perusahaan dibidang *furniture* yaitu pada PT. Chakra Naga Furniture, menggambarkan lingkungan fisik kerja yang bising, sirkulasi udara yang kurang, dan keterbatasan ruang kerja. Menjadi menarik karena pada beberapa penelitian sebelumnya lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman akan berpengaruh pada kinerja (Carr, 2003). Namun demikian iklim organisasi tidak hanya membahas tentang lingkungan kerja fisik tetapi membahas juga lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Berdasarkan wawancara kepada salah satu karyawan *back office* PT. Chakra Naga Furniture terhadap lingkungan non fisik perusahaan, menggambarkan hubungan atasan dengan para karyawan yang terjalin didalam perusahaan kurang baik. Efektifitas pelaksanaan program organisasi akan kurang berhasil apabila lingkungan kerja kurang memenuhi harapan pihak-pihak yang terlibat dalam program-program organisasional tersebut (Shadur, 1999). Stringer (dalam Wirawan 2007) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi organisasi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi.

Kecepatan perubahan dalam suatu jenis perusahaan atau organisasi merupakan lingkungan eksternal yang paling menentukan. Perubahan meliputi semua jenis: perubahan teknologi dan munculnya pelanggan, pesaing, peraturan, produk, dan model bisnis baru. Perubahan setiap unsur ini akan mempengaruhi bagaimana anggota organisasi berpikir mengenai pekerjaan, hubungan, dan konsekuensi tindakan mereka. Iklim organisasi yang menekankan pada kebanggaan karyawan, loyalitas karyawan, dan pencapaian tujuan untuk menciptakan

kontinuitas dan kesuksesan. Iklim organisasi terkaierat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi. Upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif khususnya hubungan kerja antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dalam hubungan dengan pemimpin, diarahkan terwujudnya kerjasama kerja yang serasi. Penelitian yang dilakukan Emilia (2001), menyatakan bahwa dukungan dari perusahaan akan membuat anggota atau karyawan merasa bahwa mereka merupakan bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi iklim organisasi adalah pengaturan organisasi misalnya pengontrolan terhadap sistem imbalan. Salah satu strategi pengontrolan sistem imbalan adalah dengan mempertimbangkan kenaikan upah merupakan hasil dari tahun pengalaman kerja atau lamanya bekerja karyawan, bukan dari kinerja dalam melaksanakan pekerjaan (Stringer dalam Wirawan 2007). Dengan demikian semakin lama karyawan bekerja semakin tinggi imbalan yang diperoleh dan sangat dimungkinkan imbalan akan membuat persepsi positif terhadap organisasi. Iklim organisasi merupakan persepsi karyawan, dimana persepsi akan menentukan sikap karyawan. Menurut Fishbein & Ajzen, (2010) Sikap adalah kondisi mental dan *neural* yang diperoleh dari pengalaman, yang mengarahkan dan secara dinamis mempengaruhi respon-respon individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait. Masa kerja yang lama berarti pula adanya pengalaman kerja selanjutnya, pengalaman ini akan mempengaruhi sikap dan penilaian karyawan terhadap perusahaan (Fishbein & Ajzen, 2010).

Setyaningsih, (2007) mengatakan masa kerja adalah suatu kurun waktu dimana seseorang terlibat aktif dalam suatu organisasi dan mencerminkan loyalitas tenaga kerja tersebut dalam suatu perusahaan tempat bekerja. Masa kerja dapat dilihat dari berapa lama tenaga kerja mengabdikan dirinya untuk perusahaan, dan bagaimana hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerjanya, (Mar'ati & Sri, 2010). Selain itu masa kerja juga menggambarkan komitmen dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

Masa kerja adalah lamanya kerja dalam perusahaan (Hasibuan, 2002). Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas sumberdaya manusia atau karyawan kepada perusahaan. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang, semakin lama seseorang melakukan pekerjaan di dalam perusahaan semakin banyak pengalaman yang diperoleh. Seseorang akan mencapai kepuasan tertentu bila sudah mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Menurut Weaver dalam Oktaviani, (2009) karyawan dengan masa kerja yang lama cenderung menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan pekerja yang masa kerjanya baru, karena jaminan yang didapat dari perusahaan pun semakin baik dan semakin positifnya persepsi karyawan terhadap perusahaan. Semakin lama seseorang bekerja dapat menggambarkan komitmen atau perasaan bangga terhadap perusahaan (Stringer dalam Wirawan 2007). komitmen dan perasaan bangga terhadap perusahaan antara lain ditunjukkan dengan penilaian positif terhadap perusahaan tersebut.

METODE

Identifikasi variabel dalam penelitian ini adalah masakerjasebagai variabel bebas dan IklimOrganisasi sebagai variabel tergantung.

DEFINISI OPERASIONAL DAN ALAT UKUR

Masa kerja adalah lamanya kerja atau pengalaman kerja individu berkaitan dengan pelaksanaan tugas dalam pekerjaannya pada rentang waktu tertentu. Masa kerja dalam penelitian ini dibagi 2 kelompok yaitu: masa kerja 6 bulan sampai 2 tahun dan lebih dari 2 tahun.

Iklmorganisasi adalah kondisi lingkungan kerja yang dirasakan dan dipersepsikan oleh seluruh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi secara keseluruhan. Iklim organisasidi ukur dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek dari Stringer (dalam Wirawan, 2007), aspeknya terdiri dari Struktur (*Structure*), Standar-standar (*Standards*), Tanggungjawab (*Responsibility*), Penghargaan (*Recognition*), Dukungan (*Support*), Komitmen (*commitment*). Semakin tinggi skor terhadap aspek-aspek iklim organisasi semakin positif persepsi iklim organisasinya. Skala iklim organisasi berjumlah 46 aitem ($\alpha = 0,868$).

SUBJEK PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Chakra Naga Furniture dengan karakteristik Masa kerja diatas enam bulan dan Staf atau karyawan perusahaan yang bekerja di kantor atau bisa dikatakan sebagai *back office*, namun ada bagian yang tidak masuk karakteristik yaitu bagian : manager PPIC. Uji coba dilakukan pada 62 karyawan dan penelitian menggunakan subjek berjumlah 60 karyawan. Jumlah sampel tersebut masih tetap memenuhi syarat minimal jumlah sampel menurut Azwar (2012) yaitu 60

HASIL ANALISIS DATA

Uji normalitas dilakukan pada data setiap variabel guna mengetahui kenormalan sebaran skor variabel Iklim organisasi (Azwar, 2003). Hasil analisis uji normalitas menunjukkan nilai *kolmogrov-smirnov Z* pada skala Iklim organisasi menunjukkan nilai 0,789 dengan nilai $p = 0,562$ ($p > 0,05$). Hasil uji normalitas pada skala iklim organisasi menunjukkan bahwa skala memiliki distribusi yang normal.

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel diperoleh dari populasi yang homogen. Hasil *levene test* menunjukkan bahwa sig. 0.631 ($p > 0,05$), sehingga kesimpulannya data dari kelompok subyek adalah homogen.

UJI HIPOTESIS

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan persepsi terhadap iklim organisasi ditinjau dari masa kerja karyawan. Menurut Winarsunu, (2010) uji analisis yang digunakan untuk menguji variabel adalah prosedur One-Way Anava atau sering disebut dengan perancangan sebuah faktor, yang merupakan salah satu alat analisis statistik anava yang bersifat satu arah (satu jalur). Berdasarkan uji One-Way Anava didapat nilai $F 1,277$ dengan signifikansi 0,263 ($p > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan iklim organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja karyawan, tidak dapat diterima atau bisa dikatakan masa kerja karyawan tidak mempengaruhi iklim organisasi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan data hasil uji hipotetis dengan teknik anava satu jalur atau one-way anava didapatkan $F = 1,277$ dan sig. = 0,263 ($p > 0,05$), artinya hipotesis penelitian yang berbunyi bahwa terdapat perbedaan iklim organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja karyawan, tidak dapat diterima.

Karyawan yang telah lama bekerja di suatu organisasi akan memiliki kedekatan dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi yang memperkerjakannya. Semakin lama karyawan bekerja di sebuah organisasi, semakin tinggi persepsi karyawan bahwa mereka memiliki “investasi” di dalamnya. (Greenberg, 2003)

Namun dalam penelitian ini tampak hal yang bertentangan, dimana hasil analisa statistik menunjukkan masa kerja atau lamanya seseorang bekerja tidak mempengaruhi iklim organisasi. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor lain yang dapat mempengaruhi iklim organisasi selain masa kerja karyawan, misalnya lingkungan eksternal organisasi, kecepatan perubahan dalam suatu jenis industri merupakan lingkungan eksternal yang paling menentukan. Namun demikian, apabila dilakukan perbandingan secara detail terhadap skor masa kerja di PT. Chakra Naga Furniture, maka diperoleh hasil bahwa masa kerja kurang dari 2 tahun cenderung merasakan iklim organisasi yang baik. Hal ini dimungkinkan karena didalam perusahaan tidak berlaku sistem junioritas maupun senioritas.

Motivasi karyawan merupakan dorongan utama terjadinya kinerja. Praktik kepemimpinan setiap hari merupakan mempengaruhi iklim organisasi. Kategorisasi iklim organisasi yang dipersepsikan oleh subjek dalam penelitian ini adalah tinggi, hal ini secara kontekstual dapat dipengaruhi oleh upaya yang telah dilakukan oleh perusahaan dalam merekatkan antar karyawan dan karyawan dengan pemimpin. Upaya tersebut misalnya dengan acara menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk membentuk team yang solid, menciptakan hubungan dan kerja sama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi dengan mengadakan *outbound, rafting dan family day*. Dimana tema yang diambil adalah satu visi, satu hati. Dengan tujuan guna membentuk satu team yang solid dan harmonis, disini pimpinan maupun karyawan menjadi satu tidak membedakan jabatan agar terbentuk satu team yang bisa bekerja sama dengan kokoh sehingga dalam pekerjaan juga tetap solid dan tujuan pekerjaan tercapai. Menurut Hendra, (2009) iklim organisasi yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar anggota organisasi atau perusahaan berkembang dengan harmonis. Dukungan dari organisasi yang dijalankan pemimpin berfungsi dengan baik sesuai harapan dan persepsi karyawan, membuat karyawan akan merasakan kepuasan dan kenyamanan dalam lingkungan organisasi. Ketika persepsi dan harapan karyawan terpenuhi dan merasa nyaman terhadap organisasi bukan tidak mungkin karyawan akan lama bekerja diperusahaan tersebut.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa perbedaan persepsi terhadap iklim organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja karyawan, tidak diterima atau bisa dikatakan masa kerja karyawan tidak mempengaruhi iklim organisasi. Pernyataan tersebut mengandung arti masa kerja karyawan 6 bulan sampai 2 tahun (masa kerja sebentar) atau lebih dari 2 tahun (masa kerja lama) tidak mempengaruhi iklim organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S. (2003). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2012). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Carr, G. (2003). It doesn't matter, *Harvard Business Review*, May, pp.41-49

- Emilia. S. (2001). Intervensi untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan melalui pengembangan kegiatan berbagi pengetahuan pada manajer pada PT. X Indonesia. *Tesis*. Universitas Indonesia, Depok. Vol 12. No09
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (2010). *Predicting and changing behavior: The reasoned action approach*. New York: Psychology Press (Taylor & Francis).
- Gibson, J. L. (2000). *Organisasi, perilaku, struktur dan proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Greenberg, J., dan Baron, R., (2003). *behaviour in Organizations*. Edition 8. Upper Sadle River-New Jersey : pearson Educations. Inc.
- Handoko, H. (2001). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen sumberdaya manusia: Pengertian dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hendra. (2009). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pembangkitan Bandar Lampung. Bandar Lampung: *jurnal*, Universitas Lampung. Vol 11 No15
- Mar'ati Y., & Sri, P. (2010). Pengaruh masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi karyawan dengan competency based training sebagai variabel intervening (studi pada karyawan unit spinning pt apac inti corpora). *Jurnal Ilmiah Among Makarti*. Vol 3 no 6.
- Neal, M. (2004). *Organizational culture & climate: Handbook*. United states of america
- Oktaviani, Y (2009). Pengaruh Pendidikan Dan Masa Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan di SMK Muhammadiyah Surakarta. *Skripsi*. hal 7.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setyaningsih, L. (2007). Stres kerja pada guru ditinjau dari dukungan sosial dan masa kerja. *Skripsi* Fakultas Psikologi. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata. Vol 4 no11.
- Shadur, Kienzle & Rodwell. (1999). The relationship between organizational climate and employee perception of involvement. group and organizational management, *Journal*. Vol 19, No.4.
- Winarsunu, T. (2010). *Statistik dalam penelitian psikologi & pendidikan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang press.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan iklim organisasi: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat