



Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Iklim Organisasi Dan Pelatihan Pengembangan Karir Di PT XYZ

Putranto Hari Widodo¹

¹putranto@gmail.com

¹Universitas Selamat Sri Kendal

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 17 Juli 2023

Disetujui pada 10 Agustus 2023

Dipublikasikan pada 11 Agustus 2023

Kata Kunci:

iklim organisasi, pelatihan pengembangan karir, kinerja karyawan

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah sebuah evaluasi dari kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Apabila dalam suatu organisasi memiliki karyawan yang menghasilkan kinerja yang buruk, maka akan berakibat pada tujuan perusahaan tidak akan tercapai, sebaliknya apabila karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik, maka tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan akan meningkat apabila dalam iklim organisasi, pelatihan pengembangan karir meningkat juga. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui iklim organisasi dan pelatihan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Populasi data yang dikumpulkan dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 100 orang yang dijadikan obyek penelitian. Pertanyaan dalam kuisisioner ini berhubungan erat dengan iklim organisasi dan pelatihan pengembangan karir dari sudut pandang persepsi kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta pelatihan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan ukuran tentang bagaimana anggota organisasi merasakan hal-hal seperti pekerjaannya, kemanfaatannya, kondisi kerjanya, kesan anak buah terhadap pimpinannya, peluang untuk maju, pengembangan, kepastian, dan imbal jasanya. Kinerja dapat di ketahui dan di ukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang di tetapkan oleh organisasi. Beberapa hal mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya iklim organisasi dan pengembangan karyawan yang dilakukan perusahaan tersebut, (Ramadhoan, 2015). iklim organisasi terdiri dari campuran norma, nilai, harapan, kebijakan dan prosedur yang mempengaruhi motivasi kerja, komitmen dan akhirnya kinerja individu dan unit kerja, iklim positif mendorong, sementara iklim negatif menghambat tujuan sebuah organisasi iklim organisasi mengacu pada kualitas kerja lingkungan hidup. Jika orang merasa dihargai di dalam organisasi, mereka cenderung melakukannya dan berkontribusi positif terhadap pencapaian hasil bisnis sebuah organisasi atau instansi (Rajaselvi, 2017). Iklim organisasi yang dapat menunjang pencapaian tujuan semua pihak dalam sebuah perusahaan adalah harapan yang sangat

ideal bagi perusahaan manapun. Penciptaan iklim hubungan karyawan dalam hal keyakinan, kepercayaan, dan keterbukaan merupakan produktifitas yang tinggi dan implementasi strategi organisasi yang efektif. Implikasi dari iklim organisasi seperti itu akan terwujud bilamana karyawan memiliki keyakinan yang tinggi dan percaya pada keadilan keputusan dan tindakan manajerial, iklim organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk menunjang pelaksanaan tugas karyawan. Iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam usaha peningkatan kinerja karyawan di suatu instansi pemerintahan maupun swasta (Robbins, 2015:355). Eksistensi pencapaian karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan, dalam teori karir dan undang – undang ketenaga kerjaan, setiap karyawan harus mendapatkan peluang yang sama dalam pengembangan karirnya. Pengembangan karir adalah salah satu fungsi manajemen karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta penerapannya cara -cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. (Sunyoto, 2018). Menurut riset peneliti dalam perusahaan XYZ terdapat permasalahan - permasalahan terkait dengan iklim organisasi, adanya suasana atau hubungan perkerjaan yang kurang baik karena *miss communication* antara karyawan, hal itu menyebabkan karyawan melakukan perkerjaan secara mandiri atau memiliki perasaan tidak sedang didalam tim dan kurangnya support yang mendukung dalam hal fasilitas yang tidak memadai untuk karyawan, sehingga hal ini membuat dampak yang tidak baik bagi perusahaan. Hasil dari wawancara beberapa karyawan XYZ bahwa perusahaan tidak secara terbuka dalam menyampaikan syarat-syarat untuk mencapai jabatan tertentu, dan terkadang informasi seperti promosi jabatan tidak dibuka secara umum kepada semua karyawan, hal ini menyebabkan perasaan tidak adil pada setiap karyawan. Jika hal ini terjadi secara berkepanjangan akan mengakibatkan lebih menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan rumusa masalah sebagai berikut : (1) apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) apakah pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Studi ini memiliki tujuan umum untuk mengkonstruksi model yang dapat menjelaskan kinerja karyawan.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Kinerja

Pengertian kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2009:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan pengertian penilaian prestasi kerja menurut Sadili (2005:159) adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Menurut Kusdyah (2008:123) penilaian prestasi adalah proses di mana organisasi menilai atau mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Aktivitas ini dapat memberikan umpan balik dan koreksi terhadap pengambilan keputusan organisasi tentang pelaksanaan kerja mereka. Mathis dan Jackson (2006 : 382), Penilaian Kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. (Danny Himawan, n.d.) Mangkunegara, (2015:57) mengajukan tiga kriteria penting yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja : a) Kualitas kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. b) Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. c) Kerjasama, adalah merujuk pada praktik seseorang atau kelompok yang lebih besar yang bekerja di khayalak dengan tujuan atau kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum, alih-alih bekerja secara terpisah dalam persaingan (Mokit, 2023)

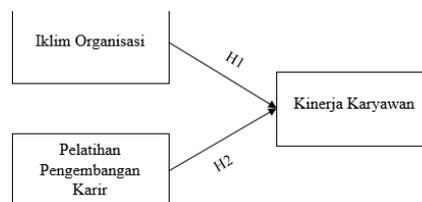
Iklm Organisasi

iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang berisikan gagasan-gagasan yang menggambarkan fungsi atau tujuan perusahaan berupa kebijakan, prosedur, peraturan, baik formal maupun informal yang dibuat untuk pencapaian tujuan tersebut yang berpengaruh terhadap perilaku anggota dan organisasi itu sendiri (I. Organisasi & Kerja, 1845) Definisi konseptual iklim organisasi dalam penelitian ini adalah persepsi anggota terhadap lingkungan kerja organisasi yang dipengaruhi oleh lingkungan internal yang secara relatif berlangsung terus menerus mewarnai suasana kerja, secara langsung ataupun tidak langsung berpengaruh terhadap pola hubungan kerja, pola kerja, kenyamanan kerja yang dialami oleh anggota organisasi yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja. Dimensi Iklm organisasi dalam penelitian ini, terdiri dari a) dimensi lingkungan fisik, b) lingkungan sosial dan c) sistem manajemen. Indikator dimensi lingkungan fisik adalah (1) lokasi kerja, dan (2) sarana dan prasarana kerja. Indikator dimensi lingkungan sosial terdiri (1) suasana kerja, (2) komunikasi kerja, Indikator dimensi sistem manajemen terdiri dari (1) kepemimpinan kerja, dan (2) manajemen konflik (Pemikiran, 2016)

Pengembangan Karir

pengembangan karir adalah salah satu fungsi manajemen karir, dari proses peningkatan kemampuan kerja individu yang merencanakan karir dimasa depan dalam rangka mencapai karir yang diinginkan oleh individu dan perusahaan. (Di et al., 2019) pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Menurut Andrew E. Sikula dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013:44), "Pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas". Dengan demikian semakin sering pegawai mendapatkan pelatihan maka akan semakin terampil dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, (P. I. Organisasi et al., 2020)

kerangka Konsep



Gambar 1. Kerangka Konsep

Penelitian: 2023

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan penelitian explanatory. Penelitian explanatory adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu Nadira Artantie, (2019). Tujuan penelitian explanatory adalah berusaha untuk menjelaskan atau membuktikan hubungan atau pengaruh antar variabel. Dalam penelitian ini peneliti berusaha membuktikan pengaruh variabel relationship marketing yaitu promosi, kualitas layanan, kepercayaan, dan kepuasan terhadap loyalitas pelanggan.

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang peneliti dapat dari hasil kuisioner yang dibagikan

langsung oleh peneliti kepada seluruh karyawan PT. XYZ

Instrumen Penelitian

Kuisisioner terdiri dari 2 bagian yaitu mengenai profil responden (screening) dan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan iklim organisasi dan pengembangan karir menggunakan skala Likert yang memiliki interval dari sangat tidak setuju (STS) hingga sangat setuju (SS) yang diberi nilai 1 hingga nilai 10.

Teknik Pengujian Instrumen

Teknik pengujian instrumen menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

Metode Pengolahan dan Analisis Data

Untuk perhitungan kuantitatif dalam penelitian ini, teknik analisa data yang digunakan adalah Analisa Regresi Berganda, Koefisien Korelasi Berganda (R), Uji F, Uji t dan Uji R-square.

Tabel 1. Indikator

Variabel	Indikator	Keterangan	Referensi
Iklim organisasi	X1	Hubungan rekan kerja di tempat kerja saya terjalin dengan baik,	(Pratama, 2019)
	X2	sesama rekan kerja maupun atasan dapat secara terbuka berkomunikasi	
	X3	Kepemimpinan perusahaan ini mampu mendorong untuk berkerja efektif, mayoritas	
	X4	Perusahaan memiliki standart kerja yang baik	
	X5	prosedur kerja di perusahaan ini cukup jelas	
Pelatihan Pengembangan Karir	Y1	Pengembangan karir di perusahaan di berikan hanya kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi	(Pratama, 2019)
	Y2	Pimpinan mengenali karyawan melalui prestasi yang di capai sebagai dasar untuk pengembangan karirnya	
	Y3	Perusahaan memberikan bimbingan kepada karyawan untuk merencanakan karirnya	
	Y4	Kebutuhan karir setiap karyawan di jamin oleh perusahaan	
	Y5	Pelatihan yang diberikan perusahaan cukup bermanfaat untuk pengembangan karir karyawan	
Kinerja Karyawan	Z1	Saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam melaksanakan tugas	Juniantara & Riana, (2015)
	Z2	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai standar deadline	
	Z3	Kinerja tim sangat mendukung dalam meningkatkan pencapaian	
	Z4	Saya dengan sengaja mengeluarkan usaha ekstra dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada saya	
	Z5	Saya memiliki semangat berorganisasi yang tinggi dalam melakukan kegiatan perusahaan	

Sumber : dari berbagai sumber

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan Reliabilitas

Berikut adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk masing-masing indikator pada tiap variabel penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Hasil Validitas	Keterangan	Hasil Reliabilitas	Keterangan
Iklim Organisasi	X1	0,912	Valid	0,934	Reliabel
	X2	0,934	Valid		
	X3	0,934	Valid		
	X4	0,822	Valid		
	X5	0,838	valid		
Pelatihan Pengembangan Karir	Y1	0,739	Valid	0,789	Reliabel
	Y2	0,781	Valid		
	Y3	0,705	Valid		
	Y4	0,763	Valid		
	Y5	0,713	Valid		
Kinerja Karyawan	Z1	0,835	Valid	0,858	Reliabel
	Z2	0,862	Valid		
	Z3	0,824	Valid		
	Z4	0,753	Valid		
	Z5	0,800	Valid		

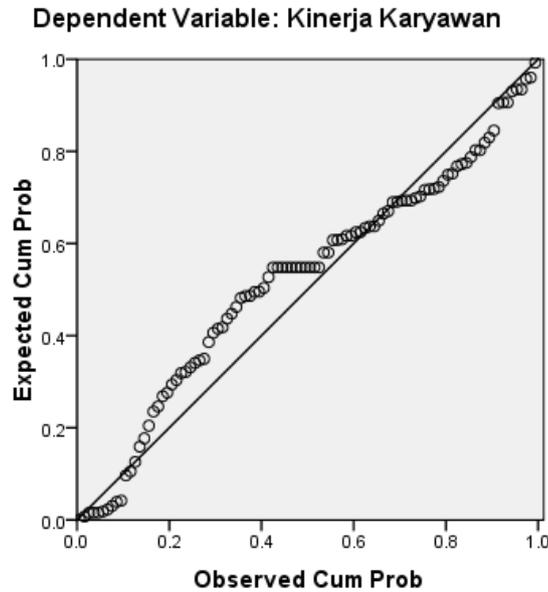
sumber : Hasil Penelitian 2023

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Uji normalitas data dipergunakan untuk menentukan apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas yang dipergunakan adalah plot grafik di mana asumsi normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik mendekati sumbu diagonalnya. Hasil plot grafik dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Diagram P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Dapat dilihat dalam gambar di atas, bahwa plot dari nilai standardized residual atau nilai galat membentuk suatu pola yang mendekati garis lurus. Pola dari galat yang membentuk pola garis lurus seperti pada gambar tersebut mengindikasikan bahwa data telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	B	std Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,676	2,866		3,725	,000		
Iklim organisasi	,106	,099	,114	1,068	,288	,383	2,611
Pelatihan pengembangan karir	,670	,108	,664	6,196	,000	,383	2,611

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil penelitian (2023)

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinieritas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 2,611 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Beta	t	Sig.
	B	Error			
1 (Constant)	10,450	1,791		5,835	,000
Iklm Organisasi	,025	,062	,060	,400	,690
Pelatihan Pengembangan Karir	-,202	,068	-,449	-2,994	,003

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil penelitian (2023)

Dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser hasil signifikan dari variabel iklim organisasi sebesar 0,690 diatas dari nilai standar signifikan 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas dan variabel pelatihan pengembangan karir sebesar 0,003 dibawah dari nilai standar signifikan 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Analisis regresi linier berganda untuk memprediksi besarnya hubungan antara variabel bebas (independen) yaitu iklim organisasi (X1), pelatihan pengembangan karir (X2), dengan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan (Y) yang dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda (uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10,676	2,866		3,725	,000
Iklm Organisasi	,106	,099	,114	1,068	,288
Pelatihan pengembangan karir	,670	,108	,664	6,196	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,288 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 tidak diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda (uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2514,459	2	1257,230	65,196	,000 ^b
	Residual	1870,541	97	19,284		
	Total	4385,000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), iklim organisasi, pelatihan pengembangan karir

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Pengujian Hipotesis ketiga (H3)

Nilai Sig. untuk pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Tabel 7. R-Square

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,757 ^a	,573	,565	4,391	

a. Predictors: (Constant), iklim organisasi, pelatihan pengembangan karir

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Besaran pengaruh variabel iklim organisasi dan variabel pelatihan pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 57%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa: (1) iklim organisasi secara langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) pelatihan pengembangan karir secara langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memiliki beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam hal ini, antara lain: (1) Apabila ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini ditempat yang sama, sebaiknya dilakukan pada tahun yang berbeda agar data yang dianalisis lebih lengkap sehingga hasil yang didapatkan lebih akurat (2) Penelitian ini dilakukan hanya di lingkup perusahaan saja, sebaiknya peneliti selanjutnya agar melakukan pengabilan sampel lebih meluas lagi agar didapatkan data yang lebih akurat, (3) Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai literatur dan referensi tambahan dari literatur dan referensi yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Di, I., Angkasa, P. T., & Ii, P. (2019). *Prayugo pratama*.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 09(4), 611–628.
- Mokit, A. (2023). *PERUSAHAAN AIR MINUM DAERAH KOTA DEPOK ABSTRAK Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai . Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam pen. 3.*
- Nadira Artantie, A. (2019). Pengaruh Komunikasi, Kepercayaan, Komitmen, Dan Penyelesaian Masalah Terhadap Loyalitas Nasabah (Studi). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Organisasi, I., & Kerja, K. (1845). *Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Iklim Organisasi Terhadap*

- Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) UIW, S3JB UP 3 Lahat Melia Andayani. 316–327.*
- Organisasi, P. I., Dan, P., Terhadap, K., Kerja, K., Mantab, Y., & Hamid, A. L. (2020). *Pengaruh iklim organisasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai yayasan mantab al hamid. 4(2), 602–627.*
- Pemikiran, D. (2016). *Pengaruh pengembangan karier dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat dprd kabupaten oki dengan variabel kepuasan kerja sebagai intervening. 1, 1–12.*
- PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH KALIMANTAN BARAT CABANG FLAMBOYAN Oleh : Danny Himawan. (n.d.). 1–20.*
- Ramadhoan. (2015). *Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Antara (Intervening Variable). STIE YAPIS DOMPU.*