

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA  
PEMBANGKITAN (UPK) TIMOR**

Muli Melinda Duka; Elly Lay; Struce Andriyani; Soleman Nub

***ABSTRACT***

*The title of this research is "The Effect of Organizational Climate on Employee Productivity at the Office of PT PLN (PERSERO) Timor Generating Unit (UPK). The main problems in this study are 1) How is the employee's perception of the organizational climate and employee work productivity at the Office of PT PLN (PERSERO) Timor Generation Implementation Unit (UPK) 2) How is the influence of organizational climate on employee work productivity at the Office of PT PLN (PERSERO) Timor Generation Implementation Unit (UPK). The population in this study is the number of employees who work at PT PLN (PERSERO) Timor Generation Implementation Unit (UPK) as many as 52 people. The method used in this study uses quantitative methods and to analyze the data used simple linear regression analysis assisted by the SPSS 23 program. Based on the results of descriptive analysis, it shows that the organizational climate on employee work productivity is included in the very good category. Based on statistical data analysis, the results of the t test show that the independent variable has a significant positive effect on the dependent variable. The coefficient of determination test results amounted to 17.1%, while the remaining 82.9% was influenced by other variables outside this study. It is recommended that it needs to be improved in the responsibility section in terms of managing time at work so that employee productivity at PT PLN (PERSERO) Timor Generation Implementation Unit (UPK) will continue to increase.*

***Keywords: Organizational Climate, Employee Productivity***

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam suatu kegiatan atau suatu organisasi, hal ini dikarenakan kemampuan sumber dayam manusia atau karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan akan mempengaruhi berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya. Sugeng dalam Sutrisno, (2014, p.11-12) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan professional. Mengingat sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu perusahaan, maka sumber daya manusia perlu untuk dijaga agar kelangsungan hidup perusahaan

dapat terus berlangsung dan tercapainya tujuan Perusahaan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan produktivitas karyawan.

Saat ini listrik menjadi salah satu kebutuhan utama dalam kehidupan masyarakat. Dengan demikian, PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangunan (UPK) Timor sebagai perusahaan penghasil listrik, sangat mengharapkan bahwa setiap karyawan dapat menciptakan iklim organisasi yang baik demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Iklim organisasi yang menyenangkan akan membuat karyawan merasa senang untuk tinggal didalamnya serta terpacu untuk meningkatkan prestasi kerja. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan. Kondisi semacam ini dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja serta dedikasinya pada organisasi.

PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangunan (UPK) Timor merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang ketenagalistrikan yang dikelola oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terkhususnya dalam menangani sektor pembangkit di Pulau Timor, Sumba, Semau, Sabu dan Alor. Perusahaan tersebut melayani kebutuhan listrik Masyarakat seperti pengajuan pemasangan listrik dan pengajuan naik tegangan atau tambah daya hingga komplain. Tujuan Perusahaan tersebut untuk menjalankan kegiatan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam dan sumber daya lainnya untuk kepentingan penyediaan tenaga listrik. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh Perusahaan tersebut dimanahal produktivitas kerja karyawan didukung oleh iklim organisasi yang sesuai.

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam perusahaan ini, dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat didalam iklim organisasi. Baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil,

dalam pendekatan SDM berarti semua dan setiap perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja agar sumber daya manusia dilingkungannya menjadi kompetitif. PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkitan (UPK) Timor, pekerja/karyawan sebagai SDM melakukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh karyawan dan disampaikan tepat waktunya, menimbulkan rasa puas dan menciptakan motivasi kerja positif.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Produktivitas**

Produktivitas ialah faktor penting bagi Perusahaan dalam mencapai tujuan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu meningkat signifikan dari waktu ke waktu, maka Perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada masa sekarang Perusahaan selalu meningkatkan kualitas karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga mampu bertahan dari persaingan antar Perusahaan yang semakin ketat. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai contohnya yaitu mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan iklim organisasi.

Produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Dalam Laporan Dewan Produktivitas Nasional tahun 1983 dalam buku Sedarmayanti (2001), dikatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang mempunyai pandangan mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Aspek perilaku dalam organisasi inilah yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan salah satu alat ukur keberhasilan Perusahaan melalui kemampuan sumber

daya manusia dalam melakukan pekerjaan dengan jangka waktu yang singkat dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh Perusahaan.

### **Iklm Organisasi**

Menurut Gilmer dalam buku *Fakhry dan Tien*(h.77) “ iklim organisasi adalah seperangkat karakteristik yang menetap yang menggambarkan suatu organisasi dan membedakannya dengan organisasi- organisasi lainnya, mempengaruhi perilaku orang “*set of condition that exist and have impact on individual behaviori*”. Kondisi ini merupakan karakteristik objektif dari organisasi dan dapat diamati baik oleh anggota organisasi maupun orang-orang diluar organisasi. Dalam setiap organisasi akan memiliki iklim atau suasana yang menjadi ciri khas dari setiap organisasi.

Iklim organisasi menurut Taguiri dan Litwin (Hal. 128) di dalam Wirawan menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi. jadi salah satu cara yang dapat dilakukan Perusahaan, dalam konteks yang sama. Iklim organisasi merupakan kesatuan sifat dan perilaku dalam lingkungan organisasi yang dinilai secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang kemudian menentukan kinerja ataupun produktivitas organisasi.

Dari keseluruhan pengertian tersebut di atas, maka dapat diartikan bahwa iklim organisasi adalah suatu keadaan lingkungan kerja organisasi yang secara langsung maupun tidak langsung dirasakan oleh anggotanya selain itu iklim organisasi juga adalah persepsi individu terhadap praktek dan prosedur yang berasal dari pengalamannya berinteraksi di lingkungan organisasinya dalam hubungannya dengan kesejahteraan mereka dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan menggunakan metode kuantitatif ini diharapkan penelitian ini yang dilakukan dapat lebih mendalam dan sistematis dalam menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto 2006:12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menguatkan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Menurut Sugiyono (2015:2) mengemukakan bahwa metode penelitian ini merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pendekatan penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2016:13).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:136). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja pada kantor PT.PLN (PERSERO) UPK TIMOR yang berjumlah 52 orang.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan bertempat di kantor PT.PLN (PERSERO) UPK TIMOR Kota Kupang, NTT. Penelitian ini dilakukan dalam waktu kurang lebih 2 bulan.

## HASIL

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN Persero UPK Timor, dapat diketahui dengan menggunakan analisis linear sederhana. Dengan menggunakan SPSS 23 dan perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Regresi Linear Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39.879	4.314		9.244	.000
Iklim Organisasi	.228	.071	.413	3.208	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa nilai konstanta untuk variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 39,879 dan nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi 0,228. Adapun model persamaan regresi linear sederhana yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 39,879 + 0,228 X$$

Dari fungsi regresi tersebut, diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 39,879 yang diinterpretasikan bahwa tanpa memperhitungkan iklim organisasi maka kinerja karyawan sebesar 39,879 (unit skala). Koefisien regresi (b) sebesar 0,228 dimana dapat diartikan bahwa apabila iklim organisasi ditingkatkan sebesar 1 unit skala maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat pula sebesar 0,228 (unit skala).

### Uji t

Hipotesis yang menyatakan Iklim Organisasi berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor PT. PLN Persero UPK Timor, dilakukan dengan uji t. Kriteria pengujian mengatakan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau probabilitas signifikan ( $p < \alpha$ ) atau 0,005 ( $p > \alpha$ ) maka variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau probabilitas signifikan ( $p > \alpha$ ) atau 0,005 ( $p > \alpha$ ) maka variabel iklim organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 23 pada Tabel 4.6 diperoleh hasil analisis yang menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.208 dengan tingkat signifikan 0,02. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0,2306 ( $df = 52 - 2 = 50$ ). Hasil ini berarti bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.208 > 0,2306$ ) dan kemungkinan kesalahan untuk menolak atau menerima hipotesis (signifikan) adalah 0,000 (%) atau lebih kecil dari alpha sebesar 0,005 ( $p < \alpha$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor PT. PLN Persero UPK Timor terbukti kebenarannya atau diterima.

**Koefisien Determinasi** Uji determinasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen (X) terhadap naik turunnya variabel dependen (Y). Nilai R Square berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korekasi atau nilai R, yaitu  $0,413 \times 0,413 = 0,171$ . Besarnya angka R Square adalah 0,171 atau sama dengan 17,1% artinya variasi yang terjadi terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh iklim organisasi, sedangkan 82,9% dijelaskan oleh variabel lainnya seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku (Gomes, 2003:160) yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini, dengan kesalahan baku atau Standard Error of Estimate,  $Se = 2,555$ .

Nilai koefisien determinasi yang cenderung kecil ada kaitannya dengan nilai varians

error. Semakin kecil varians error maka semakin besar nilai koefisien determinasi yang dihasilkan sebaliknya, jika semakin besar varians error maka semakin kecil nilai koefisien determinasi.

Hasil analisis variabel iklim organisasi (X) yang terdiri dari tujuh indikator yakni, komformitas, tanggung jawab, standar pelaksanaan pekerjaan, imbalan, kejelasan organisasi, hubungan interpersonal dan semangat kelompok, serta kepemimpinan memperoleh total presentase sebesar 85,92% yang termasuk dalam kategori sangat baik. Dari hasil pengujian menggunakan SPSS versi 23, terlihat bahwa variabel iklim organisasi (X) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,208 dengan tingkat signifikansi 0,02. Sedangkan  $t_{tabel}$  memperoleh nilai sebesar 0,2306 ( $df = 52 - 2 = 50$ ). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 0,05, secara statistik  $3,208 > 0,2306$  dengan tingkat signifikan  $0,02 < 0,05$  maka hipotesis diterima atau variabel iklim organisasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor PT. PLN Persero UPK Timor.

Hasil uji koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 23, menunjukkan nilai sebesar 0,171. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki kontribusi sebesar 17,1% pada produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan tingkat kriteria yang ada, nilai 0,171 berada pada kategori sangat rendah. Serta sisa yang lainnya sebesar 82,9% di pengaruhi oleh variabel lain yakni pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku (Gomes, 2003:160).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor PT. PLN Persero UPK Timor dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Iklim organisasi pada Kantor PT. PLN Persero UPK Timor diukur dari komformitas, tanggung jawab, standar pelaksanaan pekerjaan, imbalan, kejelasan organisasi, hubungan interpersonal dan semangat kelompok, serta kepemimpinan

sudah termasuk dalam kategori sangat baik. Demikian pula tingkat produktivitas kerja karyawan yang diukur dari segi kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi berada pada kategori sangat baik.

2. Iklim Organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Kantor PT. PLN Persero UPK Timor.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto; , Suharsimi;. (2011). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VII*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aqsariyanti, L. H. (2019). pengaruh etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. *jurnal organisasi dan manajemen*. , 27-36.
- Asbari, M. A. (2020). pengaruh iklim organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja inovatif pada industri manufaktur di Pati Jawa Tengah. *Jurnal Produktivitas*.
- Bangun, & Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Davis, K. (Hal 21). *perilaku dalam organisasi*.
- Dr. Rahmi Widyanti, M. (2019). *Perilaku Organisasi*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan.
- Enny, & Muhmuda. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fathoni, & Abdurrahmat. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gaspersz, V. (2000). *Manajemen Produktivitas Total*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gaspersz, V. (2000). *Manajemen Produktivitas Total*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Hasibuan, & M. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Kamuli, S. (2012, Maret). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. *Jurnal Inovasi*, 9, 2.
- Khairaningsih, N. (2022). pengaruh iklim organisasi dan pelaksanaan keselamatan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di PT PLN Persero Batam. *Jurnal manajemen*.
- Mangkunegara, D. A. (2008). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *jurnal manajerial*, vol. 9, No 17 : 97 - 111.
- Nurliana, L. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kepala Desa Charalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 6, 50 - 62.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.