

PAPER NAME

**Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku.pdf**

AUTHOR

**Trida Gunadi**

WORD COUNT

**6495 Words**

CHARACTER COUNT

**38185 Characters**

PAGE COUNT

**12 Pages**

FILE SIZE

**777.0KB**

SUBMISSION DATE

**Oct 28, 2022 8:04 AM GMT+7**

REPORT DATE

**Oct 28, 2022 8:06 AM GMT+7****● 24% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 22% Internet database
- 18% Submitted Works database
- 0% Publications database

**● Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material

## 3 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Pada Bagian Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung

Nur Azizah<sup>1)</sup>, Trida Gunadi<sup>2)</sup>  
 Politeknik Pajajaran ICB Bandung<sup>1)</sup>  
 Institut Manajemen Koperasi Indonesia<sup>2)</sup>  
[nurazizah3688@gmail.com](mailto:nurazizah3688@gmail.com); [tridagunadi@gmail.com](mailto:tridagunadi@gmail.com)

### ABSTRAK

Tinggi rendahnya perilaku produktif seorang karyawan sangat menentukan produktivitas kerja mereka, oleh karena itu perlu dilakukan pembinaan terhadap perilaku produktif tersebut. Salah satu cara untuk membina perilaku produktif dapat dilakukan dengan iklim organisasi yang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku produktif karyawan pada Bagian Sumber Daya Manusia di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif survey explanatory. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier sederhana dan uji signifikansi dengan koefisien F. Hasil analisis data menunjukkan bahwa iklim organisasi terhadap Perilaku Produktif karyawan diperoleh sebesar 32,43%. hipotesis alternatif yang menyatakan Terdapat pengaruh yang positif antara iklim organisasi dengan perilaku produktif karyawan. Iklim organisasi dan perilaku produktif karyawan secara keseluruhan sudah optimal, karena total skor yang diperoleh kedua-duanya berada pada kategori tinggi, Namun masih ada hal-hal yang harus diperhatikan, diantaranya pihak manajemen harus bisa meningkatkan pemberdayaan karyawannya sehingga perilaku dan pelaksanaan kerja karyawan menjadi lebih optimal.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Perilaku Produktif Karyawan

### ABSTRACT

High and low of productive behavior of an employee really determines their work productivity, therefore it is necessary to foster the productive behavior. One way to foster productive behavior can be done with a conducive organizational climate. This study aims to determine how much influence the organizational climate on the productive behavior of employees in the Human Resources Section in the Regional Cleaning Company Bandung. The research method used is descriptive explanatory survey method. The data analysis technique used is a simple linear regression test and a significance test with the coefficient F. The results of the data analysis showed that the organizational climate on the Productive Behavior of employees was 32.442%. alternative hypothesis which states that there is a positive influence between organizational climate and employee productive behavior. The organizational climate and the productive behavior of employees as a whole are optimal, because the total scores obtained are both in the high category, but there are still things that must be considered, including management must be able to increase the empowerment of its employees so that the behavior and work performance of employees becomes more optimal.

Keywords: Organizational Climate, Productive Behavior of Employees

### PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau perusahaan karyawan merupakan sumber daya manusia yang selalu mendapatkan perhatian baik sosial maupun komersil, hal ini dikarenakan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting sebagai motor penggerak bagi sebuah perusahaan dalam mencapai target dan tujuan.

Sumber Daya Manusia yang terlibat dalam pengelolaan perusahaan (manajerial) maupun tenaga kerja langsung menjadi sangat penting,

karena melalui merekalah target perusahaan akan tercapai dengan baik. Pencapaian target perusahaan merupakan keberhasilan bagi perusahaan yang dalam prosesnya dipengaruhi oleh perilaku produktif yang berujung pada produktivitas kerja Sumber Daya Manusia yang terlibat dalam pengelolaan serta pelaksanaan pekerjaan.

Sehubungan dengan hal tersebut, Richard M. Steers yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009:134) mengemukakan bahwa “disamping faktor stuktur,

31 teknologi, dan lingkungan yang mempengaruhi efektivitas barangkali kontribusi yang paling langsung bagi keberhasilan organisasi datang dari perilaku para pekerja yang membentuk stuktur organisasi dan memanfaatkan teknologi organisasi”.

Begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam pencapaian target dan tujuan perusahaan, maka sudah seharusnya pengelola perusahaan memberikan perhatian yang memadai untuk upaya pembinaan dan pemberdayaan para karyawan agar dapat menjalankan fungsinya secara produktif dalam menghadapi era persaingan yang ketat sehingga perusahaan mampu bertahan dan dapat meningkatkan keunggulan bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis.

Berdasarkan wawancara dengan Indah Nurjwati, SE. (Kepala Bidang SDM), didapat informasi bahwa perilaku kerja karyawan saat ini relatif masih kurang. Berdasarkan penilaian prestasi kerja karyawan dari jumlah karyawan 23 hanya 47,8% yang mempunyai kategori baik, dan 52,2% kategori cukup.

Indah Nurjwati, SE (Kepala Bidang SDM) juga menuturkan bahwa rendahnya perilaku kerja karyawan diakibatkan oleh ketidakseimbangan pekerjaan dengan kompensasi yang didapat oleh karyawan, tingginya volume karyawan tidak dibarengi oleh *job description* yang jelas sehingga menyebabkan terjadinya tumpang tindih pekerjaan. Demikian pula kurangnya pengawasan 11 membuat karyawan tidak disiplin dalam menjalankan pekerjaannya, karena pada jam datang serta jam pulang tidak sesuai dengan aturan perusahaan, serta pemanfaatan teknologi yang belum optimal.

Berdasarkan fenomena di atas penulis menyimpulkan perilaku produktif karyawan pada Perusahaan Daerah Kebersihan belum cukup optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku produktif belum optimal sehingga hasil-hasil yang diharapkan oleh perusahaan khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat belum dapat terwujud sepenuhnya sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Menurut Gilmore (1974) dalam Sedarmayanti (2009: 79) menyatakan bahwa : “Perilaku produktif adalah suatu tindakan yang konstruktif, imajinatif, kreatif dari individu dalam suatu organisasi yang dapat memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan terhadap lingkungan kerja dimana ia berada”.

Kaitan antara perilaku produktif dengan produktivitas bisa kita lihat dari kedua pendapat di atas, bahwa individu yang berperilaku produktif akan bersikap konstruktif, imajinatif, kreatif

serta memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Didalam perkataan kontribusi yang nyata dan signifikan terkandung pengertian bahwa output yang dihasilkan oleh individu tersebut selalu lebih besar dari input, sehingga organisasi dengan individu seperti itu akan menjadi organisasi yang produktif karena produktivitas organisasi akan selalu meningkat.

45 iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan konsep internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama beraktivitas didalam organisasi. Iklim organisasi yang kondusif yang tumbuh di perusahaan-perusahaan antara lain meliputi struktur organisasi, kebijakan kompensasi, peraturan hak dan kewajiban, serta kejelasan pekerjaan, akan memunculkan perasaan aman, nyaman, jelas dan pasti pada akhirnya akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan baik.

Upaya meningkatkan perilaku produktif karyawan melalui iklim organisasi menjadi sangat penting untuk diterapkan pada perusahaan. Perusahaan yang dikelola secara baik, dengan dukungan sumberdaya manusia yang produktif akan menghasilkan keluaran (output) yang baik pula.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Konsep Iklim Organisasi

Menurut Renato Tagiuri 5 yang dikutip oleh Wirawan (2012 : 121) 5 menyatakan bahwa : “*Organizational climate is a relatively enduring quality of the internal environment of an organization that (a) is experienced by its members, (b) influences their behaviour, and (c) can be described in terms of values of a particular set of characteristic (or attitude) of organization*”. (Iklim organisasi merupakan suatu kualitas lingkungan internal dari sebuah organisasi yang (a) dirasakan oleh anggota organisasi, (b) mempengaruhi perilaku anggota organisasi, (c) dapat digambarkan dan dianalisis dengan menggunakan nilai dari suatu set karakteristik lingkungan).

17 Organisasi mempunyai iklim yang berbeda yang dapat mempengaruhi kualitas anggotanya. Iklim organisasi merupakan suasana psikologis yang dirasakan oleh seluruh karyawan pada organisasi. Perhatian terhadap iklim organisasi ini sangat diperlukan karena merupakan upaya yang dapat mendukung karyawan agar tetap produktif dan bahkan dapat meningkatkan motivasi kerjanya. 47 Oleh karena itu, organisasi harus dapat menciptakan suatu iklim yang memungkinkan tercapainya suatu tujuan organisasi.

## Faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Steers dan Porter (2017) yang diterjemahkan oleh Magdalena (2016) paling tidak terdapat empat (4) faktor organisasi yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu:

### 1. Struktur organisasi

Bukti-bukti menunjukkan bahwa semakin terstruktur suatu organisasi (yaitu, semakin tinggi derajat sentralisasi, formalisasi, orientasi pada peraturan), semakin dipandang kaku, tertutup dan angker. Semakin besar otonomi dan kebebasan diberikan pada pegawainya semakin menyenangkan iklim kerjanya.

### 2. Teknologi

Teknologi yang dipakai dalam organisasi juga mempengaruhi iklim organisasi, karena semakin canggih teknologi yang digunakan maka semakin cepat pula mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

### 3. Lingkungan Luar

Peristiwa-peristiwa atau faktor-faktor di luar organisasi yang ada keterkaitan dengan pegawai dapat pula mempengaruhi iklim organisasi.

### 4. Kebijakan dan tindakan-tindakan manajemen

## Konsep Perilaku Produktif

Gilmore (2006) yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa perilaku produktif adalah *"Who is making a tangible and significant contribution in his chosen field, who is a imaginative, perceptive, and innovative in his approach to live problem and accomplishment of his own goals (creativity) and who is at the same time both responsible and responsive in his relationship with other"*. (Perilaku produktif adalah suatu tindakan yang konstruktif, imaginative, kreatif dari individu dalam suatu organisasi yang dapat memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan terhadap lingkungan kerja dimana ia berada)

Dari uraian di atas Gilmore (2006) menekankan kontribusi yang positif dari seseorang terhadap lingkungannya dimana dia berada. Dengan adanya tindakan yang konstruktif, imaginative, kreatif dari individu didalam suatu organisasi, maka diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitas. Individu yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi dirinya sendiri dan lingkungannya. Jadi, orang yang produktif adalah orang yang memberikan sumbangan yang

nyata dan berarti bagi lingkungan disekitarnya, imaginative dan inovatif dalam menanggapi persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat yang bersamaan orang seperti ini akan selalu bertanggung jawab dan responsive dalam hubungannya dengan orang lain. Pegawai seperti ini merupakan asset bagi organisasi, karena akan selalu meningkatkan diri sehingga nantinya akan menunjang dalam pencapaian produktivitas organisasi.

## Ciri-ciri Perilaku Produktif

Bila seseorang memiliki perilaku kerja produktif, maka ia akan memiliki ciri-ciri atau sifat yang mendukungnya. Meskipun tidak ada individu yang sama, Robert M Ranftl (Dale Timpe) dalam Sedarmayanti (2009 : 80) berhasil merumuskan karakteristik kunci profil pegawai yang produktif yang didalamnya sudah termasuk perilaku efektif dan efisien, yakni :

1. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan.. Kualifikasi dianggap mendasar bagi pekerjaan. Dianggap bahwa produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar.
2. Mempunyai orientasi pekerjaan positif.. Sikap seseorang terhadap tugas pekerjaan.
3. Dapat bergaul dengan efektif. Kemampuan untuk memantapkan hubungan antara pribadi yang positif.
4. Dewasa. Kemampuan dan kemauan seseorang untuk bertanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan.

## Kerangka Pemikiran

Dasar pemikiran yang melandasi penelitian ini adalah untuk melihat masalah perilaku produktif karyawan. Masalah tersebut diduga sebagai kekuatan internal suatu organisasi yang cukup strategis untuk mempertahankan eksistensi organisasi. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap perilaku produktif karyawan adalah iklim organisasi.

Karakteristik organisasi yang mendukung terciptanya motivasi kerja yang akan mempengaruhi perilaku produktif dapat diwujudkan melalui serangkaian tindakan manajemen organisasi yang berorientasi pada perbaikan iklim organisasi.

Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang merujuk pada sejumlah sifat yang dapat diukur (*a set of measurable properties*) dalam suatu lingkungan kerja atau suasana internal di dalam suatu organisasi yang dirasakan baik secara

langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja didalamnya, yang diasumsikan akan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka dalam rangka tercapainya tujuan

Melalui beberapa seri analisis teoritis dan studi empiris, instrument pengukuran iklim dengan kelayakan reliability dan validity dikembangkan oleh Litwin dan Stringer (1968: 45-49) dalam Wirawan (2017: 131-133) dengan mengemukakan enam dimensi iklim organisasi yaitu :

#### 1) Struktur

Di struktur ini mencakup berbagai perihal yang berkaitan dengan situasi pelaksanaan tugas, termasuk hal-hal yang terkait dengan langkah dan tindakan dari pihak pimpinan manajemen serta memberikan pemahaman dan penanaman tujuan dan misi organisasi kepada setiap anggota.

#### 2) Tanggung Jawab

engambarkan <sup>27</sup> **suasana tanggungjawab yang tumbuh dalam organisasi, sehingga setiap anggota benar-benar memiliki tanggungjawab yang besar terhadap pelaksanaan tugas, hasil dari pekerjaan dan mutu output.**

#### 3) Resiko

Kemampuan menrima resiko dan tantangan dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam situasi kerja yang bagaimanapun.

#### 4) Imbalan dan Sanksi

Menunjukkan bagaimana system pemberian imbalan dan sanksi yang berlaku dalam organisasi.

#### <sup>39</sup> 5) Kehangatan dan Dukungan

Suasana interaksi antar anggota organisasi.

#### 6) Konflik

Menggambarkan suasana yang terjadi dalam organisasi jika muncul permasalahan dalam perjalanan aktivitas organisasi.

Semua dimensi iklim organisasi tersebut akan dipersepsikan oleh individu didalam organisasi dengan membentuk sikap-sikap tertentu yang pada akhirnya akan dapat membentuk salah satu bagian dari kepribadian karyawan dilingkungan kerja.

Sementara itu, pengertian perilaku produktif menurut Gilmore dalam Sedarmayanti (2009) adalah :” Suatu tindakan yang konstruktif, imajinatif, kreatif dari individu dalam suatu organisasi yang dapat memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan terhadap lingkungan kerja dimana ia berada”.

Merujuk pada pendapat di atas, bahwa individu yang berperilaku produktif akan bertindak

konstruktif, imajinatif, kreatif serta memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Di dalam pernyataan kontribusi yang nyata dan signifikan terkandung pengertian bahwa output yang dihasilkan individu tersebut selalu lebih besar (signifikan) dari input, sehingga organisasi dengan individu seperti ini didalamnya akan menjadi organisasi yang produktif karena produktivitas organisasi selalu meningkat.

Bila seseorang memiliki perilaku kerja produktif, maka ia akan memiliki ciri-ciri atau sifat yang mendukungnya. Meskipun tidak ada individu yang sama, Robert M Ranftl (Dale Timpe) dalam Sedarmayanti (2009) berhasil merumuskan karakteristik kunci profil pegawai yang produktif yang didalamnya sudah termasuk perilaku efektif dan efisien, yakni : “(1) lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan; (2) mempunyai orientasi pekerjaan yang positif; (3) dewasa; (4) dapat bergaul dengan produktif.”

Perilaku produktif itu sendiri muncul karena adanya motivasi kerja yang tinggi yang tumbuh oleh karena adanya faktor penting didalam lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja yaitu iklim organisasi yang dirasakan individu.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat digambarkan skema keterkaitan variabel sebagai berikut:



Gambar 1. Skema keterkaitan antar variabel

## <sup>4</sup> METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah survei sedangkan metodenya yaitu deskriptif analitik. Metode survei deskriptif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan

kuesioner. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya dipaparkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini dalam Riduwan (2012).

**15 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Penelitian ini membahas dua variabel yaitu variabel bebas (*dependent variable*) atau variabel X yaitu Iklim Organisasi dan variabel terikat (*independent variable*) atau variabel Y yaitu Perilaku Produktif. Adapun subyek yang dijadikan responden pada penelitian ini adalah para karyawan Bagian Sumber Daya Manusia di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.

Iklim organisasi akan diukur dengan 6 indikator yaitu Iklim organisasi, Tanggung Jawab, Resiko, Imbalan & Sanksi, Dukungan dan Kehangatan, Konflik. Perilaku Produktif karyawan akan diukur dengan 4 indikator yaitu Lebih sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan, Mempunyai orientasi pekerjaan yang positif, Dapat bergaul dengan efektif, Dewasa.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian Sumber Daya Manusia di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung yang berjumlah 23 orang. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian maka teknik sampel yang diambil adalah penelitian populasi.

**40** Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis data regresi sederhana. Analisis data ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu “Adakah Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Pada Bagian Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung. Analisis regresi adalah menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data-data dari variabel yang diteliti, apakah sesuatu variabel disebabkan atau dipengaruhi ataukah tidak oleh variabel lainnya

**14** Uji validitas adalah digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *pearson correlation*. Kriteria uji validitas dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05). Artinya jika taraf signifikansi yang dihasilkan oleh koefisien korelasi  $\leq 0,05$ , maka item yang bersangkutan dinyatakan valid (Mustafa, 2013). Hasil uji validitas variabel iklim organisasi dan

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

**13** Uji validitas adalah digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *pearson correlation*. Kriteria uji validitas dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05). Artinya jika taraf signifikansi yang dihasilkan oleh koefisien korelasi  $\leq 0,05$ , maka item yang bersangkutan dinyatakan valid (Mustafa, 2013). Hasil uji validitas variabel iklim organisasi dan

variabel perilaku produktif disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Coba Validitas Variabel X dan Y**

No. Item	t <sub>tabel</sub>	Variabel X		Variabel Y	
		t <sub>hitung</sub>	Keterangan	t <sub>hitung</sub>	Keterangan
1	1,860	2,497	Valid	3,952	Valid
2	1,860	3,260	Valid	3,244	Valid
3	1,860	1,872	Valid	0,576	Tidak Valid
4	1,860	2,210	Valid	2,922	Valid
5	1,860	0,888	Tidak Valid	2,655	Valid
6	1,860	1,264	Tidak Valid	3,824	Valid
7	1,860	3,696	Valid	3,126	Valid
8	1,860	0,176	Tidak Valid	3,824	Valid
9	1,860	2,387	Valid	2,192	Valid
10	1,860	2,210	Valid	2,031	Valid
11	1,860	2,523	Valid	1,455	Tidak Valid
12	1,860	2,188	Valid	2,714	Valid
13	1,860	1,572	Tidak Valid	2,061	Valid
14	1,860	2,330	Valid	2,838	Valid
15	1,860	1,423	Tidak Valid	3,758	Valid
16	1,860	6,199	Valid	0,172	Tidak Valid
17	1,860	2,052	Valid	0,629	Tidak Valid
18	1,860	3,696	Valid	2,485	Valid
19	1,860	2,052	Valid	6,386	Valid
20	1,860	2,574	Valid	4,662	Valid
21	1,860	3,001	Valid	0,684	Tidak Valid
22	1,860	3,567	Valid	3,619	Valid
23	1,860	3,934	Valid	3,200	Valid
24	1,860	4,124	Valid	4,391	Valid
25	1,860	1,963	Valid	1,951	Valid

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 1 di atas pengujian validitas terhadap 25 item angket untuk variabel iklim organisasi (variabel X), menunjukkan sebanyak 20 item dinyatakan valid. Sebanyak 5 item dinyatakan tidak valid. Dengan demikian angket yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel iklim organisasi berjumlah 20 item.

Selanjutnya pengujian terhadap 25 item angket untuk variabel perilaku produktif (variabel Y), menunjukkan sebanyak 20 item dinyatakan valid. Sebanyak 5 item dinyatakan tidak valid. Dengan demikian angket yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel perilaku produktif berjumlah 20 item.

Item angket yang tidak valid terletak pada indikator yang berbeda, sehingga walaupun item angket ini dibuang, item yang lain dianggap representatif untuk mengukur indikator yang dimaksud.

**Hasil uji reabilitas**

**Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas Variabel X dan Y**

No	Variabel	R <sub>tabel</sub>	R <sub>hitung</sub>	Keterangan
1	Iklim Organisasi	0,666	0,901	Reliabel
2	Perilaku Produktif	0,666	0,823	Reliabel

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pada variabel iklim organisasi diperoleh  $r_{hitung} = 0,901$  dan dari tabel  $r_{product\ moment}$  diperoleh nilai  $r_{tabel}$  dengan  $dk = N - 1 = 10 - 1 = 9$  dan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05 sebesar  $r_{tabel} = 0,666$ . Hal ini berarti  $r_{hitung}$  lebih besar  $r_{tabel}$  ( $0,901 > 0,666$ ) dengan demikian angket untuk variabel iklim organisasi reliabel.

Pada variabel perilaku produktif diperoleh  $r_{hitung} = 0,823$  dan dari tabel  $r_{product\ moment}$  diperoleh nilai  $r_{tabel}$  dengan  $dk = N - 1 = 10 - 1 = 9$  dan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05 sebesar  $r_{tabel} = 0,666$ . Hal ini berarti  $r_{hitung}$  lebih besar  $r_{tabel}$  ( $0,823 > 0,666$ ) dengan demikian angket untuk variabel perilaku produktif reliabel.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Normalitas Variabel dengan Chi-kuadrat

#### Uji Normalitas Variabel Iklim Organisasi

Langkah pertama sehubungan dengan uji normalitas ini adalah sebagai berikut:

- Menghitung rentang dengan cara mencari selisih antara data terbesar dengan data terkecil.

$$\begin{aligned} \text{Skor terbesar} &= 77 \\ \text{Skor terkecil} &= 52 \\ \text{Rentang} &= 77 - 52 = 25 \end{aligned}$$

- Menentukan banyak kelas interval

$$\begin{aligned} BK &= 1 + (3,3)\text{Log } n \\ &= 1 + (3,3)\text{Log } 23 \\ &= 1 + (3,3)(1,36) \\ &= 5,49 \text{ dibulatkan menjadi } 6 \end{aligned}$$

Data dibuat daftar distribusi frekuensi dengan banyak kelas 6 kelas.

- Menghitung panjang kelas (PK) interval

$$PK = \frac{R}{BK} = \frac{25}{5,49} = 4,56 \text{ dibulatkan menjadi } 5$$

Dengan mengambil banyak kelas 6 dan panjang kelas 5 dimulai dari skor terkecil yaitu 52 sampai dengan skor terbesar yaitu 77, maka daftar distribusi frekuensinya sebagai berikut:

- Menghitung rata-rata ( $\bar{x}$ )

$$\bar{x} = \frac{\sum fXi}{\sum f} = \frac{1532}{23} = 66,61$$

- Menentukan standar deviasi (SD) atau simpangan baku

$$S^2 = \sqrt{\frac{n \sum fXi^2 - (\sum fXi)^2}{n(n-1)}}$$

$$S^2 = \sqrt{\frac{23(103188) - (1532)^2}{23(23-1)}}$$

$$S^2 = \sqrt{\frac{2373324 - 2347024}{506}} = \sqrt{51,98} = 7,21$$

- Menentukan batas kelas, yaitu angka skor kiri kelas interval pertama dikurangi 0,5 dan kemudian angka skor-skor kanan kelas interval ditambah 0,5, sehingga diperoleh nilai: 51,5; 56,5; 61,5; 66,5; 71,5; 76,5; dan 81,5.

- Menghitung nilai  $Z$  dengan rumus :

$$Z = \frac{\text{Batas Kelas} - \bar{X}}{S}$$

$$Z_1 = \frac{51,5 - 66,61}{7,21} = -2,10$$

$$Z_5 = \frac{71,5 - 66,61}{7,21} = 0,68$$

$$Z_2 = \frac{56,5 - 66,61}{7,21} = -1,40$$

$$Z_6 = \frac{76,5 - 66,61}{7,21} = 1,37$$

$$Z_3 = \frac{61,5 - 66,61}{7,21} = -0,71$$

$$Z_7 = \frac{81,5 - 66,61}{7,21} = 2,07$$

$$Z_4 = \frac{66,5 - 66,61}{7,21} = -0,02$$

- Mencari luas 0 - Z dari tabel kurva normal, dengan cara melihat nilai Z pada tabel kurve normal, sehingga diperoleh: 0,4821; 0,4192; 0,2611; 0,0080; 0,2517; 0,4147; dan 0,4808.

- Mencari luas tiap kelas interval, dengan cara:

- 0,4821 - 0,4192 = 0,0629
- 0,4192 - 0,2611 = 0,1581
- 0,2611 - 0,0080 = 0,2531
- 0,0080 + 0,2517 = 0,2597
- 0,2517 - 0,4147 = 0,1630
- 0,4147 - 0,4808 = 0,0661

- Mencari frekuensi yang diharapkan ( $fe$ ) dengan cara mengalikan luas tiap interval dengan jumlah responden ( $n = 23$ ), sehingga diperoleh:

- 0,0629 x 23 = 1,78
- 0,1581 x 23 = 3,84
- 0,2531 x 23 = 4,82
- 0,2597 x 23 = 3,56
- 0,1630 x 23 = 1,57
- 0,0661 x 23 = 1,57

- Mencari chi-kuadrat hitung ( $\chi^2_{hitung}$ ) dengan rumus

$$\chi^2_{hitung} = \sum_{i=1}^k \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

$$\chi^2_{hitung} = \frac{(2-1,45)^2}{1,45} + \frac{(5-3,64)^2}{3,64} + \frac{(3-5,82)^2}{5,82} + \frac{(6-5,97)^2}{5,97}$$

$$+ \frac{(6-3,75)^2}{3,75} + \frac{(1-1,52)^2}{1,52}$$

$$\chi^2_{hitung} = 0,212 + 0,511 + 1,367 + 0,001 + 1,350 + 0,178$$

$$\chi^2_{hitung} = 3,618$$

1 Membandingkan  $\chi^2_{hitung}$  dengan nilai  $\chi^2_{tabel}$ . Dengan membandingkan  $\chi^2_{hitung}$  dengan nilai  $\chi^2_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan (dk) = k-1 = 6-1 = 5, maka dicari pada tabel chi-kuadrat didapat  $\chi^2_{tabel} = 11,070$  dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika  $\chi^2_{hitung} \geq \chi^2_{tabel}$  artinya data berdistribusi tidak normal

Jika  $\chi^2_{hitung} \leq \chi^2_{tabel}$  artinya data berdistribusi normal

Ternyata  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  atau  $3,618 < 11,070$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal sehingga analisis uji regresi dapat dilanjutkan.

**Uji Normalitas Variabel Perilaku Produktif**

Langkah kerja uji normalitas ini adalah :

- a) Menghitung rentang yang merupakan selisih dari skor terbesar dan skor terkecil.
  - Skor terbesar = 80
  - Skor terkecil = 52
  - R = 80 - 52 = 28
- b) Menentukan banyak kelas (BK)
  - BK = 1 + (3,3)Log n
  - = 1 + (3,3)Log 23
  - = 1 + (3,3)(1,36)
  - = 5,49

Data dibuat daftar distribusi frekuensi dengan banyak kelas 6.
- c) Menghitung panjang kelas (PK) interval
  - $PK = \frac{R}{BK} = \frac{28}{5,49} = 5,10$  dibulatkan menjadi 5
- d) Menghitung rata-rata ( $\bar{x}$ )
  - $\bar{x} = \frac{\sum fXi}{\sum f} = \frac{1457}{23} = 63,35$
- e) Menentukan standar deviasi (SD) atau simpangan baku

$$S^2 = \sqrt{\frac{n \sum fXi^2 - (\sum fXi)^2}{n(n-1)}} \rightarrow (4)$$

$$S^2 = \sqrt{\frac{23(93963) - (1457)^2}{23(23-1)}}$$

$$S^2 = \sqrt{\frac{2161149 - 2122849}{506}} = \sqrt{75,69} = 8,70$$

- f) 10 Menentukan batas kelas, yaitu angka skor kiri kelas interval pertama dikurangi 0,5 dan kemudian angka skor kanan kelas interval ditambah 0,5, sehingga diperoleh nilai: 51,5; 56,5; 61,5; 66,5; 71,5; 76,5; dan 81,5.
- g) Menghitung nilai z dengan rumus :

$$Z = \frac{BatasKelas - \bar{X}}{S^2} \rightarrow (5)$$

$$Z_1 = \frac{51,5 - 63,35}{8,70} = -1,36$$

$$Z_5 = \frac{71,5 - 63,35}{8,70} = 0,94$$

$$Z_2 = \frac{56,5 - 63,35}{8,70} = -0,79$$

$$Z_6 = \frac{76,5 - 63,35}{8,70} = 1,51$$

$$Z_3 = \frac{61,5 - 63,35}{8,70} = -0,21$$

$$Z_7 = \frac{81,5 - 63,35}{8,70} = 2,09$$

$$Z_4 = \frac{66,5 - 63,35}{8,70} = 0,36$$

- h) Mencari luas 0 - Z dari tabel kurva normal, dengan cara melihat nilai Z pada tabel kurva normal, sehingga diperoleh: 0,4131; 0,2852; 0,0832; 0,1406; 0,3264; 0,4345; dan 0,4817.
- i) Menghitung luas tiap kelas interval dengan cara:
  - 1) 0,4131 - 0,2852 = 0,1279
  - 2) 0,2852 - 0,0832 = 0,2020
  - 3) 0,0832 + 0,1406 = 0,2238
  - 4) 0,1406 - 0,3264 = 0,1858
  - 5) 0,3264 - 0,4345 = 0,1081
  - 6) 0,4345 - 0,4817 = 0,0472

16 j) Mencari frekuensi yang diharapkan (fe) dengan cara mengalikan luas tiap interval dengan jumlah responden (n = 23), sehingga diperoleh:

- 1. 0,1279 x 23 = 2,94
- 2. 0,2020 x 23 = 4,65
- 3. 0,2238 x 23 = 5,15
- 4. 0,1858 x 23 = 4,27
- 5. 0,1081 x 23 = 2,49
- 6. 0,0472 x 23 = 1,09

- k) Mencari chi-kuadrat hitung ( $\chi^2_{hitung}$ ) dengan rumus:

$$\chi^2_{hitung} = \sum_{i=1}^k \frac{(fo - fe)^2}{fe} \quad \rightarrow (6)$$

$$\chi^2_{hitung} = \frac{(7-2,94)^2}{2,94} + \frac{(5-4,65)^2}{4,65} + \frac{(2-5,15)^2}{5,15} + \frac{(4-4,27)^2}{4,27} + \frac{(3-2,49)^2}{2,49} + \frac{(2-1,09)^2}{1,09}$$

$$\chi^2_{hitung} = 5,599 + 0,027 + 1,924 + 0,017 + 0,104 + 0,760$$

$$\chi^2_{hitung} = 8,431$$

- 1) Membandingkan  $\chi^2_{hitung}$  dengan nilai  $\chi^2_{tabel}$ . Dengan membandingkan  $\chi^2_{hitung}$  dengan nilai  $\chi^2_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan (dk) =  $k-1 = 6-1 = 5$ , maka dicari pada tabel chi-kuadrat didapat  $\chi^2_{tabel} = 8,431$  dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika  $\chi^2_{hitung} \geq \chi^2_{tabel}$  artinya data berdistribusi tidak normal

Jika  $\chi^2_{hitung} \leq \chi^2_{tabel}$  artinya data berdistribusi normal

Ternyata  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ , atau  $8,431 < 11,070$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal sehingga analisis uji regresi dapat dilanjutkan.

### Uji Linieritas Regresi

Karena data yang didapat berupa data ordinal, sedangkan syarat untuk melakukan uji regresi data harus dalam bentuk interval, maka peneliti mengubah data ordinal ke data interval dengan menggunakan software Microsoft Excel dengan Method Successive Interval (MSI), setelah dilakukan perhitungan (terlampir) diperoleh skor-skor data interval variabel X (Iklim Organisasi) dan variabel Y (Perilaku Produktif) sebagai berikut:

#### Mencari persamaan regresi

Perhitungan untuk mencari koefisien regresi a dan b adalah sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$= \frac{(1095)(58800) - (1145)(55733)}{23(58800) - (1145)^2}$$

$$= \frac{64386000 - 63814285}{1352400 - 1311025} = 13,716$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$= \frac{23(55733) - (1145)(1095)}{23(58800) - (1145)^2}$$

$$= \frac{1281259 - 1253775}{1352400 - 1311025}$$

$$= 0,681$$

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh persamaan regresi linear Perilaku Produktif (Y) atas Iklim Organisasi (X), yaitu:

$$\hat{Y} = 13,716 + 0,681X$$

Persamaan di atas menyatakan bahwa setiap perbaikan baik penambahan maupun pengurangan satu poin atau option pada iklim organisasi, maka akan terjadi perubahan pada perilaku produktif sebesar 0,681. Selanjutnya untuk memprediksi hasil penelitian yang telah diketahui variabel bebas (Iklim organisasi) sebanyak 23 responden, maka dengan jalan memasukkan harga ke dalam persamaan regresi di atas, di dapat:

$$\hat{Y} = 13,716 + 0,681(23)$$

$$= 13,716 + 15,663$$

$$= 29,379$$

Diperkirakan dari 23 responden diperoleh peningkatan perilaku produktif karyawan sebesar 29,379.

### Menguji Linearitas Regresi

Langkah-langkah menguji linearitas regresi menurut Riduwan (2005:125) adalah:

- 7 Langkah 1. Mencari jumlah kuadrat regresi ( $JK_{Reg[a]}$ ) dengan rumus:

$$JK_{Reg(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK_{Reg[a]} = \frac{(1095)^2}{23} = \frac{1199025}{23} = 52137,26$$

- 30 Langkah 2. Mencari jumlah kuadrat regresi ( $JK_{Reg[b|a]}$ ) dengan rumus:

$$JK_{Reg[b|a]} = b \cdot \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$JK_{Reg[b|a]} = 0,618 \left\{ 55733 - \frac{(1145)(1095)}{23} \right\}$$

$$= 0,618 \left( 55733 - \frac{1253775}{23} \right)$$

$$= 0,618 (55733 - 54511,96) = 819,05$$

**Langkah 3.** Mencari jumlah kuadrat residu ( $JK_{Res}$ ) dengan rumus:

$$JK_{Res} = \sum Y_i^2 - JK_{Reg(b|a)} - JK_{Reg(a)}$$

$$= 54663 - 819,05 - 52137,26 = 1706,71$$

**Langkah 4.** Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ( $RJK_{Reg[a]}$ ) dengan rumus :

$$RJK_{Reg[a]} = JK_{Reg[a]} = 52137,26$$

**Langkah 5.** Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ( $RJK_{Reg[b|a]}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{Reg[b|a]} = JK_{Reg[b|a]} = 819,05$$

**Langkah 6.** Mencari rata-rata jumlah kuadrat residu ( $RJK_{Res}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{Res} = \frac{JK_{Res}}{n - 2} = \frac{1706,71}{23 - 2} = 81,27$$

**Langkah 7.** Mencari jumlah kuadrat error ( $JK_{\epsilon}$ ) dengan rumus:

$$JK_{\epsilon} = \sum_k \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}$$

$$JK_{\epsilon} = \left( 34^2 - \frac{34^2}{1} \right) + \left( 36^2 - \frac{36^2}{1} \right) + \left( 39^2 - \frac{39^2}{1} \right) + \left( 58^2 - \frac{58^2}{1} \right) + \left( (38^2 + 62^2) - \frac{(38 + 62)^2}{2} \right) + \left( 34^2 - \frac{34^2}{1} \right) + \left( 34^2 - \frac{34^2}{1} \right) + \left( 49^2 - \frac{49^2}{1} \right) + \left( 41^2 - \frac{41^2}{1} \right) + \left( (39^2 + 52^2) - \frac{(39 + 52)^2}{2} \right) + \left( (40^2 + 56^2) - \frac{(40 + 56)^2}{2} \right) + \left( 44^2 - \frac{44^2}{1} \right) + \left( (44^2 + 51^2) - \frac{(44 + 51)^2}{2} \right) + \left( 68^2 - \frac{68^2}{1} \right) +$$

$$\left( 54^2 - \frac{54^2}{1} \right) + \left( 55^2 - \frac{55^2}{1} \right) + \left( 58^2 - \frac{58^2}{1} \right) + \left( 68^2 - \frac{68^2}{1} \right)$$

$$JK_{\epsilon} = 0 + 0 + 0 + 0 + 288 + 0 + 0 + 0 + 0 + 84,5 + 128 + 0 + 0 + 24,5 + 0 + 0 + 0 + 0 + 0$$

$$JK_{\epsilon} = 525$$

**Langkah 8.** Mencari jumlah kuadrat tuna cocok ( $JK_{TC}$ ) dengan rumus:

$$JK_{TC} = JK_{Res} - JK_{\epsilon}$$

$$JK_{TC} = 1706,71 - 525 = 1181,71$$

**Langkah 9.** Mencari rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok ( $RJK_{TC}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k - 2} = \frac{1181,71}{19 - 2} = 69,51$$

**Langkah 10.** Mencari rata-rata jumlah kuadrat error ( $RJK_{\epsilon}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{\epsilon} = \frac{JK_{\epsilon}}{n - k} = \frac{525}{23 - 19} = 131,25$$

**Langkah 11.** Mencari nilai  $F_{hitung}$  dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_{\epsilon}} = \frac{69,51}{131,25} = 0,53$$

**Langkah 12.** Menentukan keputusan pengujian

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  artinya data berpola linier

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  artinya data berpola tidak linier

**Langkah 13.** Mencari  $F_{tabel}$  dengan rumus:

$$F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(dk_{TC}, dk_{\epsilon})} = F_{(1-0,05)(dk=19-2, dk=n-k)} = F_{(1-0,05)(dk=19-2, dk=23-19)} = F_{(1-0,05)(dk=17, dk=4)} = F_{(0,95)(17,4)}$$

Cara mencari  $F_{tabel}$   $dk = 17$  sebagai angka pembilang  $dk = 4$  sebagai angka penyebut Sehingga diperoleh  $F_{tabel} = 5,83$

**Langkah 14.** Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

Ternyata  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $0,53 < 5,83$ , maka data dinyatakan berpola linier, sehingga dapat disimpulkan analisis regresi dapat dilanjutkan.

**22 Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel X dalam pembentukan variabel Y pada suatu analisis hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Rumusnya :  $KD = r^2 \times 100\%$ .

Besarnya kontribusi variabel Iklim Organisasi (X) terhadap Perilaku Produktif Karyawan (Y) adalah  $(0,569 \times 100\% = 32,43\%$ , Artinya Perilaku Produktif Karyawan dipengaruhi oleh Iklim Organisasi sebesar 34,43%. Sisanya sebesar 65,57 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

**46 Uji Hipotesis**

Setelah diketahui bahwa data berdistribusi normal dan berpola linier maka langkah selanjutnya adalah uji hipotesis. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hipotesis yang diajukan, maka dilakukan uji signifikansi dengan mencari koefisien F sebagai berikut:

**Langkah 1.** Mencari  $F_{hitung}$  dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg(b/a)}}{RJK_{Res}}$$

$$F_{hitung} = \frac{819,05}{81,27} = 10,078$$

**Langkah 2.** Mencari  $F_{tabel}$  dengan rumus:

$$F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(dk \text{ reg } b/a, dk \text{ res})}$$

$$= F_{(1-0,05)(dk \text{ reg } b/a = 1, dk \text{ res } 23-2)}$$

$$= F_{(0,95)(1,21)}$$

Cara mencari =  $F_{tabel}$ :

$dk_{reg \ b/a} = 1$  sebagai angka pembilang

$dk_{res} = 21$  sebagai angka penyebut

Sehingga diperoleh  $F_{tabel} = 4,325$

**Langkah 3.** Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan kriteria sebagai berikut:

- 36**  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  dinyatakan signifikan atau diterima.
- $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dinyatakan tidak signifikan atau tidak diterima.

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 10,078, sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 4,325,

artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $10,078 > 4,325$ , maka  $H_0$  yang menyatakan tidak ada pengaruhnya ditolak dan tentu saja  $H_a$  yang menyatakan ada pengaruh diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis "Terdapat pengaruh yang positif antara antara iklim organisasi dengan perilaku produktif karyawan" diterima.

**Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Produktif**

Berdasarkan hasil penelitian iklim organisasi pada Bagian Sumber Daya Manusia di Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung berada pada kategori tinggi atau bisa dikatakan baik, hal ini bisa dilihat dari enam indikator yang dijadikan ukuran dalam variabel ini, yaitu indikator (1) struktur, (2) tanggung jawab, (3) imbalan dan sanksi, (4) risiko, (5) kehangatan dan dukungan, (6) konflik diketahui bahwa rata-rata skor yang diperoleh tiap indikator sudah tinggi.

Meskipun persepsi responden untuk variabel iklim organisasi termasuk pada kategori tinggi, namun sebagaimana pernyataan responden pada indikator tanggung jawab yang berada pada posisi terendah dari indikator lainnya dengan sub indikator pemberdayaan dengan jumlah skor terendah yang berarti kurangnya kemampuan manajemen perusahaan dalam pemberdayaan terhadap para karyawannya. Tentunya hal ini akan menjadi hambatan atau kendala bagi manajemen Bagian Sumber Daya Manusia di Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung.

**21** Sebagaimana uraian diatas kemampuan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting arti serta keberadaannya dalam upaya peningkatan produktivitas kerja dilingkungan perusahaan. Manusia merupakan salah satu unsur terpenting yang menentukan berhasil dan tidaknya perusahaan mencapai tujuan dan mengembangkan misinya. Oleh karena itu pemberdayaan harus dilakukan karena dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat menunjang perusahaan untuk lebih maju dan berkembang.

Berdasarkan hasil penelitian Perilaku Produktif pada Bagian Sumber Daya Manusia di Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung berada pada kategori sedang, hal ini bisa dilihat dari empat indikator yang dijadikan ukuran dalam variabel ini, yaitu indikator (1) lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan, (2) memiliki orientasi pekerjaan yang positif, (3) dewasa, dan (4) dapat bergaul dengan efektif.

Meskipun persepsi responden untuk variabel Perilaku Produktif karyawan termasuk pada kategori sedang, namun sebagaimana pernyataan responden pada indikator dapat bergaul dengan efektif yang berkategori sedang dengan skor terendah dari pada indikator lainnya terdapat sub

indikator yang memiliki hasil pernyataan paling rendah yaitu pada sub indikator berkomunikasi dengan efektif yang perlu dicari solusinya, karena ini berarti kurangnya kemampuan dalam berkomunikasi baik antar karyawan maupun dengan atasan, Tentunya hal ini akan menjadi hambatan maupun kendala bagi manajemen Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.

Dari hasil analisis variabel iklim organisasi dan variabel perilaku produktif karyawan diperoleh skor rata-rata variabel iklim organisasi sebesar 1519, jika dipersentasekan dengan skor kriteria diperoleh sebesar 66,04%. Sementara skor rata-rata variabel perilaku produktif karyawan sebesar 1458, jika dipersentasekan dengan skor kriteria diperoleh sebesar 63,39%. Dan jika dikonsultasikan dengan skor kriteria, kedua variabel tersebut berada pada kategori sedang.

Dari hasil uji statistik hasilnya diketahui bahwa data penelitian berdistribusi normal dan berpola linier dan diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y}=13,716+0,681X$ , persamaan ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu unit/poin pada iklim organisasi, maka akan terjadi peningkatan terhadap perilaku produktif karyawan sebesar 0,681.

Dari hasil perhitungan nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 32,428%, hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku produktif sebesar 32,428%, sedangkan sisanya sebesar 67,572% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

Sedangkan hasil perhitungan uji signifikansi dengan koefisien F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 10,078, sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 4,325, artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $10,078 > 4,325$ , maka  $H_0$  yang menyatakan tidak ada pengaruhnya ditolak dan tentu saja  $H_a$  yang menyatakan ada pengaruhnya diterima. Dengan demikian hipotesis "Terdapat pengaruh yang positif antara iklim organisasi dengan perilaku produktif karyawan" diterima.

## SIMPULAN DAN SARAN

Iklim Organisasi di Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung, yang diukur melalui indikator (1) struktur, (2) tanggung jawab, (3) imbalan dan sanksi, (4) risiko, (5) kehangatan dan dukungan, (6) konflik telah berjalan dengan baik walaupun masih ada kelemahan. Dari keenam indikator tersebut, indikator yang memiliki rata-rata skor terbesar adalah struktur, disusul oleh risiko, kehangatan dan dukungan, imbalan dan sanksi, konflik sedangkan tanggung jawab berada pada urutan terakhir atau urutan paling rendah.

Perilaku Produktif di Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung, yang diukur melalui indikator (1) lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan, (2) memiliki orientasi pekerjaan yang positif, (3) dewasa, dan (4) dapat

bergaul dengan efektif sudah baik walaupun masih belum tercapai secara maksimal, sehingga perlu ditingkatkan lagi. Dari keempat indikator tersebut, indikator yang memiliki rata-rata skor terbesar adalah dewasa, disusul oleh lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan, memiliki orientasi pekerjaan yang positif sedangkan dapat bergaul dengan efektif berada pada urutan terakhir atau urutan paling rendah.

Berdasarkan hasil uji Kruskal Wallis dalam penelitian ini yang dilakukan terhadap variabel perilaku produktif dilihat dari karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan karyawan di Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung. Berdasarkan jenis kelamin tidak terdapat perbedaan perilaku produktif antara karyawan laki-laki dan perempuan serta usia. Sedangkan berdasarkan pendidikan terdapat perbedaan. Dilihat dari karakteristik responden berdasarkan usia, perilaku produktif karyawan untuk karakteristik responden berdasarkan pendidikan, tingkat perilaku produktif karyawan yang pendidikan terakhirnya SMU dan Diploma sama, tingkat perilaku produktif karyawan yang berpendidikan SMU dan Sarjana berbeda, sementara tingkat perilaku produktif karyawan yang berpendidikan Diploma dan Sarjana berbeda.

Hasil pengolahan dan analisis data diketahui bahwa iklim organisasi pada Bagian SDM di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung secara keseluruhan pada dasarnya sudah optimal. Pada variabel iklim organisasi, yang memiliki jumlah skor terkecil adalah indikator tanggung jawab dengan sub indikator terendah pemberdayaan. Untuk itu pihak manajemen harus dapat menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi dari karyawan berkembang dengan mendorong, membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya. Pihak manajemen juga harus memperkuat potensi yang dimiliki oleh karyawan, sehingga diperoleh langkah yang lebih positif, upaya ini meliputi langkah nyata dan menyangkut berbagai masukan, serta pembukaan akses berbagai peluang yang membuat karyawan menjadi berdaya dalam rangka memberdayakan ini upaya utamanya adalah meningkatkan taraf pendidikan, derajat kesehatan dan akses kepada sumber-sumber kemajuan ekonomi.

Hasil pengolahan dan analisis data diketahui bahwa perilaku produktif karyawan pada Bagian SDM di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung secara keseluruhan pada dasarnya masih sudah optimal. Dari keempat indikator perilaku produktif karyawan yang memiliki nilai terendah adalah indikator dapat bergaul dengan efektif yang ditunjukkan dengan kurangnya kemampuan

karyawan dalam komunikasi baik dengan karyawan lain maupun pimpinan. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Zurnali (2004) dan Kamuli S (2012) yang menunjukkan bahwa pengaruh Iklim Organisasi terhadap perilaku produktif karyawan pada Bagian SDM di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung memiliki pengaruh yang signifikan, banyak hal yang dapat dilakukan Untuk meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan dengan karyawan lain dapat dilakukan dengan kerjasama dalam tim, pertemuan tatap muka, serta bentuk-bentuk permintaan, sedangkan dengan pimpinan dapat dilakukan dengan mengintensifkan rapat-rapat satu minggu sekali guna membahas hasil kinerja karyawan serta membina hubungan baik antara karyawan maupun atasan. Selain itu juga mengadakan pelatihan kepada karyawan berupa pelatihan NLP (*Net Language Program*) supaya karyawan lebih percaya diri ketika berbicara di depan umum sehingga perilaku produktif karyawan yang berkaitan akan efektif dan iklim dalam organisasi dapat tercipt lebih menyenangkan dan terkendali.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta..
- Fahmi alaydroes. (2000). *Hubungan iklim organisasi karakteristik pekerjaan dengan sikap mental pegawai di yayasan NF* (Thesis yang tidak di publikasikan) UNPAD; tidak diterbitkan.
- Hasibuan, S. P. Melayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan XVI, PT. Bumi Aksara, Jakarta.*
- Kamuli, S. (2012). Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di sekretariat daerah kota Gorontalo. *Jurnal Inovasi*, 9(01).
- Riduwan, K. (2012). Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. *Bandung: Mandar Maju.*
- Sedarmayanti, M. P. APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit Mandar Maju.*
- Somantri, Ating dan Sambas Ali Muhidin. (2010). *Aplikasi statistika dalam penelitian*, Bandung : Pustaka Setia
- Steers, RM, & Sánchez - Runde, CJ (2017). Budaya, motivasi, dan perilaku kerja. *The Blackwell Handbook of Cross-Cultural Management* , 190-216.
- Widodo, F. A. S., & Sami'an, M. (2013). Hubungan employee engagement dengan perilaku produktif karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(1).
- Wirawan. (2007). *Budaya Dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan, DI (2012). *Teori-teori Sosial dalam Tiga Paradigma: fakta sosial, resolusi sosial, dan perilaku sosial* . Kencana.
- Zurnali, C. (2004). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan pada Divisi Long Distance PT Telkom Indonesia, Tbk. *Bandung: UNPAD.*

● **24% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 22% Internet database
- 18% Submitted Works database
- 0% Publications database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	<b>Sriwijaya University on 2021-07-01</b> Submitted works	1%
2	<b>repository.ar-raniry.ac.id</b> Internet	1%
3	<b>neliti.com</b> Internet	1%
4	<b>muhammad-arsyad.blogspot.com</b> Internet	1%
5	<b>Universitas Negeri Jakarta on 2019-08-07</b> Submitted works	<1%
6	<b>de.scribd.com</b> Internet	<1%
7	<b>eprints.walisongo.ac.id</b> Internet	<1%
8	<b>nanopdf.com</b> Internet	<1%
9	<b>digilib.iain-palangkaraya.ac.id</b> Internet	<1%

10	<b>eprints.untirta.ac.id</b> Internet	<1%
11	<b>ml.scribd.com</b> Internet	<1%
12	<b>Sriwijaya University on 2019-09-25</b> Submitted works	<1%
13	<b>ejurnal.umri.ac.id</b> Internet	<1%
14	<b>downloadskripsi01.wordpress.com</b> Internet	<1%
15	<b>repository.bungabangsacirebon.ac.id</b> Internet	<1%
16	<b>repository.unri.ac.id</b> Internet	<1%
17	<b>digilib.uinsby.ac.id</b> Internet	<1%
18	<b>etd.iain-padangsidimpuan.ac.id</b> Internet	<1%
19	<b>repository.ub.ac.id</b> Internet	<1%
20	<b>repository.uma.ac.id</b> Internet	<1%
21	<b>repository.unpas.ac.id</b> Internet	<1%

22	<b>lib.unnes.ac.id</b>	Internet	<1%
23	<b>widyanet60.blogspot.com</b>	Internet	<1%
24	<b>slidetodoc.com</b>	Internet	<1%
25	<b>achmadnursamsudin.files.wordpress.com</b>	Internet	<1%
26	<b>jagoteori.com</b>	Internet	<1%
27	<b>makalahtentang.wordpress.com</b>	Internet	<1%
28	<b>Universitas Pendidikan Indonesia on 2015-11-20</b>	Submitted works	<1%
29	<b>etheses.uinmataram.ac.id</b>	Internet	<1%
30	<b>Sriwijaya University on 2021-10-21</b>	Submitted works	<1%
31	<b>Universitas Pendidikan Indonesia on 2013-03-21</b>	Submitted works	<1%
32	<b>repository.iainbengkulu.ac.id</b>	Internet	<1%
33	<b>repository.ummat.ac.id</b>	Internet	<1%

34	<b>Sriwijaya University on 2021-06-15</b>	<1%
	Submitted works	
35	<b>Universitas Pendidikan Indonesia on 2017-01-28</b>	<1%
	Submitted works	
36	<b>pekerjadata.com</b>	<1%
	Internet	
37	<b>dspace.uui.ac.id</b>	<1%
	Internet	
38	<b>vdocuments.site</b>	<1%
	Internet	
39	<b>Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya on 2020-...</b>	<1%
	Submitted works	
40	<b>ejournal.undiksha.ac.id</b>	<1%
	Internet	
41	<b>lib.ui.ac.id</b>	<1%
	Internet	
42	<b>repository.iailm.ac.id</b>	<1%
	Internet	
43	<b>repository.ipb.ac.id</b>	<1%
	Internet	
44	<b>core.ac.uk</b>	<1%
	Internet	
45	<b>psikologi.uinjkt.ac.id</b>	<1%
	Internet	

46	<b>repository.uinib.ac.id</b> Internet	<1%
47	<b>coursehero.com</b> Internet	<1%
48	<b>Universitas Negeri Padang on 2018-03-02</b> Submitted works	<1%
49	<b>Universitas Pendidikan Indonesia on 2013-12-09</b> Submitted works	<1%
50	<b>eprints.unm.ac.id</b> Internet	<1%
51	<b>jurnal.lpmiunvic.ac.id</b> Internet	<1%