

# Alifya Natura Siahaan

*by* UNITRI Press

---

**Submission date:** 14-Jun-2023 09:38AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2003934009

**File name:** Alifya\_Natura\_Siahaan.docx (141.31K)

**Word count:** 1215

**Character count:** 8239

**PENGARUH IKLIM PSIKOLOGIS DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
(SURVEI PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, TBK.  
DI MALL DINOYO CITY MALANG)**

**SKRIPSI**

**MANAJEMEN**



**OLEH :  
ALIFYA NATURA SIAHAAN  
2019120243**

**UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADewi  
FAKULTAS EKONOMI  
MALANG  
2023**

## RINGKASAN

Dalam menjalankan suatu perusahaan, produktivitas kerja karyawan menjadi tolak ukur dengan tujuan agar perusahaan berjalan dengan baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Iklim pada perusahaan juga turut mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Dengan iklim kerja yang positif, maka akan terciptanya sosialisasi yang baik serta suasana yang menyenangkan antar sesama karyawan. Penelitian ini tujuannya menunjukkan hasil pengujian produktivitas kerja karyawan dalam bekerja, apakah dipengaruhi iklim psikologis dan iklim organisasi yang terdapat pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. di Mall Dinoyo City Malang. Meneliti dengan penggunaan metode kuantitatif, uji T, uji F dan uji R Square. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh berjumlah 55 karyawan. Penganalisisan statistik dibantu dengan SPSS versi 20. Hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa iklim psikologis dengan Sig.  $0,000 < 0,05$  secara parsial mempengaruhi signifikan produktivitas kerja karyawan, iklim organisasi dengan Sig.  $0,742 > 0,05$  secara parsial tidak mempengaruhi signifikan produktivitas kerja karyawan, sedangkan iklim psikologis dan iklim organisasi secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 62,6% dan adanya variabel lain yang berpengaruh namun tidak diteliti pada penelitian ini yaitu sebesar 37,4%.

**Kata Kunci : Iklim Psikologis, Iklim Organisasi, Produktivitas Kerja**

**PENDAHULUAN****1.1 Latar Belakang**

Mengikuti terus berkembangnya kemajuan zaman pada era globalisasi yang terjadi saat ini, pengaruh keberhasilan suatu perusahaan saat menjalankan perusahaannya, salah satunya yaitu tingkat kualitas karyawan yang termasuk sumber daya penting pada perusahaan dan merupakan tenaga kerja dalam perusahaan tersebut. Tenaga kerja merupakan komponen penting dalam suatu perusahaan. Berjalannya perusahaan ditentukan dengan kegiatan kerja karyawan yang akan menghasilkan produk atau jasa. Menurut (Putri & Setyaningrum, 2019), jika dalam perusahaan tidak adanya karyawan yang melakukan kegiatan menghasilkan barang atau jasa, dapat dipastikan semua kegiatan dalam perusahaan tersebut terhenti dan tidak berjalan sama sekali. Hal ini diperkuat dengan penuturan (Nugroho, Khoirunnisa, & Susanti, 2020), proses kegiatan dalam menghasilkan suatu produk, dibutuhkan tenaga kerja yang bekerja sama dengan baik antara sesama karyawan maka akan terciptanya hubungan timbal balik yang baik dan akan mencapai tujuan kewajiban karyawan tersebut dalam bekerja. Karyawan akan dengan mudah mengikuti persaingan dan beradaptasi di dunia kerja yang semakin selektif dan efisien, serta perusahaan dapat bersaing dan bertahan terhadap perusahaan lainnya apabila dalam perusahaan tersebut memiliki karyawan yang berkualitas dan juga berkompetitif. (Novitawati & Fajarwati, 2018) juga mengemukakan pendapat, dengan melakukan evaluasi dan analisa kemampuan karyawan, maka dapat dilakukan pemilihan strategi-strategi yang baik dengan menyesuaikan kondisi dan karakteristik yang ada pada perusahaan tersebut. Kondisi perusahaan sebagai pengaruh yang penting dalam menjalankan suatu perusahaan maka dapat diukur dengan mengetahui tingkat kualitas produktivitas kerja sebagaimana karyawan perusahaan tersebut dalam bekerja.

Pada perusahaan terbuka maupun perusahaan tertutup, adanya produktivitas kerja menjadi suatu permasalahan yang aktual untuk diteliti. Produktivitas kerja merupakan faktor penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Bagaimana karyawan dalam perusahaan dapat menghasilkan produk dan melakukan jasa serta menunjukkan perbandingan antara pemasukan dan pengeluaran dengan tindakan kinerja yang lebih optimal, merupakan definisi produktivitas kerja (Wibowo, 2018). Dikatakan produktif apabila pekerjaan sumber daya tersebut dapat mencapai sasaran atau target sesuai yang sudah ditentukan dan dapat dipertanggung jawabkan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, maka dapat dikatakan memiliki produktivitas kerja yang tinggi (Santoni & Suana, 2018).

Dalam menjalankan suatu perusahaan, produktivitas kerja karyawan menjadi tolak ukur dengan tujuan agar perusahaan berjalan dengan baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Iklim pada perusahaan juga turut mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Hal tersebut juga memberikan dampak pada produktivitas kerja karyawan. Dengan iklim kerja yang positif, maka akan terciptanya sosialisasi yang baik serta suasana yang menyenangkan antar sesama karyawan.

Persepsi yang dirasakan langsung seorang karyawan dan berhubungan dengan lingkungan pekerjaannya disebut iklim psikologis (West & Richter, 2008). Kemampuan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh suasana dalam bekerja, kepribadian diri sendiri, tindakan yang diambil, motivasi, serta cara berpikir, dan hal tersebut dapat digunakan untuk menyamaratakan persepsi pada pengaruh iklim psikologis (Hassan, Ammara, & Sana, 2012). Karyawan akan dengan ikhlas serta tulus bekerja ataupun justru kebalikannya yaitu terpaksa mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka menyesuaikan iklim psikologis pada perusahaannya. Dengan iklim psikologis yang baik dalam suatu perusahaan, tentu dapat mendorong karyawan sehingga dapat mencapai apa yang dijadikan tujuan dan dapat bermanfaat terhadap hubungan menjadi baik yang terjadi di antara sesama karyawan maupun organisasi (Ribeiro & Rego, 2009).

Lingkungan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya disebut iklim organisasi. Menurut (Kamuli, 2012) mengatakan, iklim organisasi merupakan perasaan yang jelas dan juga dirasakan oleh

karyawan yang bekerja dalam organisasinya. Iklim organisasi turut memberikan pengaruh pada perilaku karyawan. Dengan iklim organisasi yang baik dalam perusahaan, dapat terciptanya hubungan yang baik, saling menghargai dan memiliki komunikasi yang baik antar sesama karyawan. Adanya keakraban antar sesama karyawan dapat pula mewujudkan tujuan perusahaan.

Adapun konsep yang dimiliki antara iklim psikologis dengan iklim organisasi sangat berbeda. Iklim psikologis berfokus pada diri seseorang yang berhubungan dengan antara keadaan psikologis dan karakteristik pada diri seseorang, seperti apa yang diharapkan, bagaimana sikap dan perilaku yang ditunjukkan dari seseorang tersebut. Sedangkan iklim organisasi, berfokus terhadap yang berkaitan dengan organisasi seperti bagaimana karakteristik organisasi dan stimulus yang terjadi pada organisasi tersebut (Sari & Ratnaningsih, 2016).

Perusahaan <sup>1</sup> PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. yang terdapat di Mall Dinoyo City Malang sebagai salah satu pusat perbelanjaan yang memiliki 55 karyawan, menjadi lokasi penelitian guna untuk menguji produktivitas kerja karyawan dalam bekerja apakah dipengaruhi iklim psikologis dan iklim organisasi yang terdapat pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan fenomena yang telah diamati, dari latar belakang permasalahan hingga teori-teori penelitian terdahulu yang telah diutarakan pada penelitian ini, maka penelitian ini menjadi menarik untuk diteliti dengan diberi judul, yaitu “Pengaruh Iklim Psikologis Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Survei Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Di Mall Dinoyo City Malang)”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah yang dirancang untuk diteliti, yaitu: <sup>4</sup>

1. Apakah iklim psikologis berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada <sup>1</sup> PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. di Mall Dinoyo City Malang?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada <sup>5</sup> PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. di Mall Dinoyo City Malang?

3. Apakah iklim psikologis dan iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. di Mall Dinoyo City Malang?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berikut yang menjadi tujuannya pelaksanaan meneliti, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim psikologis terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. di Mall Dinoyo City Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. di Mall Dinoyo City Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim psikologis dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. di Mall Dinoyo City Malang.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaatnya penelitian ini, yaitu:

1. Kegunaan Operasional Bagi Perusahaan

Dengan meneliti pengujian pada penelitian ini, maka didapati data yang menunjukkan kepada perusahaan guna mengetahui bagaimana iklim psikologis dan iklim organisasi antar karyawan yang terjadi dalam perusahaan, serta diharapkan mendapati solusi untuk meningkatkan mutu produktivitas kerja karyawan guna mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini guna memecahkan permasalahan yang ada, menambah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen, menjadi landasan guna lebih siap menghadapi dunia kerja kedepannya, dan paling utama menyelesaikan penelitian ini yang menjadi tugas akhir (skripsi).

### 3. Bagi Universitas

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai referensi untuk kebutuhan akademik serta koleksi perpustakaan guna memperkaya literasi ilmu pengetahuan khususnya mengenai sumber daya manusia (SDM).

# Alifya Natura Siahaan

## ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a> Internet Source	6%
2	<a href="http://journal.feb.unmul.ac.id">journal.feb.unmul.ac.id</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://adoc.pub">adoc.pub</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://repository.stiedewantara.ac.id">repository.stiedewantara.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	1%
7	Suryaman Suryaman, Nindia. "Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Putra Gerem Jaya - Merak", Jurnal Manajemen, 2021 Publication	1%
8	<a href="http://a-research.upi.edu">a-research.upi.edu</a> Internet Source	

1 %

9

[digilib.uin-suka.ac.id](http://digilib.uin-suka.ac.id)

Internet Source

1 %

10

[jurnal.utb.ac.id](http://jurnal.utb.ac.id)

Internet Source

1 %

11

[repository.uin-suska.ac.id](http://repository.uin-suska.ac.id)

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

# Alifya Natura Siahaan

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---