

**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 TUNGGADDEWI**

**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**

# **BAB I**

## **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 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:

1. Apakah iklim psikologis berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. di Mall Dinoyo *City* Malang?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada 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).

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Vol. 1, No. 3*, 268-279. doi:10.31933/jimt.v1i3.110
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: BPFE.
- Asmar, Z. (2004). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi di FPMIPA UPI*. Bandung: UPI.
- Baiti, K. N., Djumali, & Eny, K. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika, Vol. 04, No. 01*. doi:10.29040/jie.v4i01.812
- Brown, S. P., & Leight, T. W. (1996). A New Look At Psychological Climate And Its Relationship To Job Involvement, Effort, And Performance. *Journal Of Applied Psychology, Vol. 81, No. 4*, 358–368. doi:10.1037/0021-9010.81.4.358
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5 ed.). Los Angeles: SAGE Publications.
- Darmadi, H. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Dan Sosial*. Bandung: CV Alfabeta.
- Davis, Keith, & Newstrom. (2001). *Perilaku Dalam Organisasi* (7 ed.). Jakarta: Erlangga.
- Ekvall, G. (1996). Organisational Climate For Creativity And Innovation. *European Journal Of Work And Organisational Psychology, Vol. 5, No. 1*, 105–123. doi:10.1080/13594329608414845
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen* (2 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 23* (8 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, R. F., & Surjanti, J. (2018). Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Jatim Cabang Syariah Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 6, No. 2*. Diambil dari [ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/23313](http://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/23313)
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hassan, M., Ammara, A., & Sana, N. (2012). The Relationship between Person Organization Fit, Person-Job-Fit and Turnover Intention in Banking Sector of Pakistan: The Mediating Role of Psychological Climate. *International Journal of Human Resource Studies, Vol. 2, No. 3*. doi:10.5296/ijhrs.v2i3.2286
- James, L. R., Choi, C. C., Ko, C. E., Mcneil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. K., & Kim, K. (2008). Organizational And Psychological Climate: A Review Of Theory And Research. *European Journal Of Work And Organizational Psychology, Vol. 17, No. 1*, 5–32. doi:10.1080/13594320701662550
- James, L., & Sells, S. (1981). *Psychological Climate: Theoretical Perspectives And Empirical Research*. In D Magnusson (Ed.) (*In D. Magn*). Hillsdale: Nj: Erlbaum.



- Jones, A. P., & Jamest, L. R. (1979). Psychological Climate : Dimensions And Relationships Of Individual And Aggregated Work Environment Perceptions. *Organizational Behavior And Human Performance*, Vol. 23, No. 2, 201–250. doi:10.1016/0030-5073(79)90056-4
- Kamuli, S. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. *Jurnal INOVASI*, Vol. 9, No. 1. Diambil dari [ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIN/article/view/706](http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIN/article/view/706)
- Karanika-Murray, M., & Michaelides, G. (2015). Workplace Design: Conceptualizing And Measuring Workplace Characteristics For Motivation. *Journal Of Organizational Effectiveness: People And Performance*, Vol. 2, No. 3, 224–243. doi:10.1108/JOEPP-08-2014-0048
- Novitawati, R. A., & Fajarwati, Y. E. (2018). Analisa UMKM Di Bidang Pertanian Di Desa Pandansari Kec. Ngantang, Kab. Malang (Dengan Pendekatan IE Matrix). *Referensi Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, Vol. 6, No.1. doi:10.33366/ref.v6i1.981
- Nugroho, A. P., Khoirunnisa, N., & Susanti, R. A. (2020). Implikasi Pembinaan Anggota Peternak Sapi Perah Terhadap Kuantitas Dan Kuliatas Usaha Di KUD Karangploso Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmiah Fillia Cendekia*, Vol. 5, No. 2. doi:10.32503/fillia.v5i2.1173
- Nurliana, L. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis. *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, Vol. 6, No.3. doi:10.25157/dinamika.v6i3.2810
- Pranata, I. N., & Utama, I. M. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1, 7486 – 7518. doi: 10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i01.p19
- Putri, S. A., & Setyaningrum, F. (2019). Pengaruh Kalimat Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Agribisnis, Ekonomi dan Sosial*, Vol. 3, No.1. doi:10.33366/optima.v3i1.1817
- Rahman, M. W., & Kistyanto, A. (2012). Hubungan Antara Iklim Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 12, No.2, 410-429. doi:10.1016/j.j
- Ramadon, Syahri, Pasmawati, Y., & Kusmindari, C. D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja. *Universitas Bina Darma*, Vol. 3, No. 12, 1–12. Diambil dari [docplayer.info/105617450-Pengaruh-lingkungan-kerja-fisik-terhadap-produktivitas-kerja.html](http://docplayer.info/105617450-Pengaruh-lingkungan-kerja-fisik-terhadap-produktivitas-kerja.html)
- Ribeiro, N., & Rego, A. (2009). Does Perceived Organizational Virtuousness Explain Organizational Citizenship Behaviors? *World Academy of Science, Engineering and Technology. International Science Index*, Vol. 3, No. 6. Diambil dari [researchgate.net/publication/233865507\\_Does\\_perceived\\_organizational\\_virtuousness\\_explain\\_organizational\\_citizenship\\_behaviors](http://researchgate.net/publication/233865507_Does_perceived_organizational_virtuousness_explain_organizational_citizenship_behaviors)
- Santoni, N. C., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No.11, 5379-5406. doi:10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i10.p7
- Sari, L. M., & Ratnaningsih, I. Z. (2016). Iklim Psikologis Dan kualitas Pelayanan Pada Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Tugurejo Semarang. *Jurnal Empati*, Vol. 5, No.1, 133-137. doi:10.14710/empati.2016.15078

- Schultz, M. L. (2008). *Occupational Well-Being: The Development Of A Theory And A Measure. An Abstract Of A Dissertation Submitted*. Manhattan, Kansas: Department Of Psychology College Of Arts And Sciences Kansas State University.
- Siagian, P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian Dan Kuantitatif R & D* (11 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sumantri, S., Murodi, A., & Badar, R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, Vol. 9, No.1, 13-44. doi:10.33592/jiia.v9i1.734
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi* (3 ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Swift, C. O., & Campbell, C. (1998). Psychological Climate : Relevance For Sales Managers And Impact On Consequent Job Satisfaction. *Journal Of Marketing Theory And Practice*, Vol. 6, No. 1, 27–37. doi:10.1080/10696679.1998.11501786
- Tenaya, I. I., & Suwandana, I. M. (2019). Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Di PT. Sarana Tani Pratama. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1, 7253-7282. doi:10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i01.p11
- West, M. A., & Richter, A. W. (2008). Climates and cultures for innovation and creativity at work. In Jing, Z & Christina, E.S (Eds). In *Handbook of organizational creativity* (pp. 211-236). New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 12, No. 2, 211–228. Diambil dari [ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3009](http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3009)
- Wijaya, T. (2013). *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis Teori Dan Praktik* (1 ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wirawan. (2008). *Budaya Dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Selemba Empat.