

## **Kontribusi Sikap Sosial, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan IKIP PGRI Bali**

**Ni Luh Putu Yesy Anggreni**  
**Prodi Pendidikan Ekonomi FPIPS IKIP PGRI Bali**  
[yesyanggreni2013@gmail.com](mailto:yesyanggreni2013@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian, hasil pengumpulan data, hasil analisis data dan hipotesis berkaitan dengan Sikap sosial, Budaya organisasi, Iklim kerja dan Kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan: (1) terdapat kontribusi positif yang signifikan Sikap sosial terhadap Kinerja karyawan sebesar 13,2%. Artinya semakin meningkat Sikap sosial semakin meningkat pula Kinerja karyawan, (2) terdapat kontribusi positif yang signifikan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan sebesar 37,0%. Artinya semakin meningkat Budaya organisasi semakin meningkat pula Kinerja karyawan, (3) terdapat kontribusi positif yang signifikan Iklim Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 12,9%. Artinya semakin meningkat Iklim Kerja semakin meningkat pula Kinerja karyawan, (4) terdapat kontribusi positif yang signifikan Sikap sosial, Budaya organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja karyawan dan diperoleh persamaan regresi berganda  $Y = 25,989 + 0,252 X_1 + 0,594 X_2 + 0,261 X_3$ . Terlihat bahwa koefisien regresi Sikap sosial, Budaya organisasi dan Iklim Kerja memiliki tanda positif. Artinya semakin meningkat Sikap sosial, Budaya organisasi dan Iklim Kerja semakin meningkat pula Kinerja karyawan. Besarnya persentase kontribusi (determinasi) secara bersama-sama Sikap sosial, Budaya organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja karyawan (D) = 56,6%.

Kata Kunci : *Kontribusi Sikap Sosial, Budaya Organisasi, Iklim Kerja dan Kinerja Karyawan*

## **PENDAHULUAN**

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi menuntut organisasi untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan akan bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Tidak ada pelaku bisnis dari sektor industri manapun yang menginginkan kinerjanya menurun. Akan tetapi, tidaklah mudah untuk mempertahankannya di tengah situasi dan kondisi Indonesia yang menurut banyak pengamat sedang carut-marut sejak dilanda krisis ekonomi, apalagi tingkat persaingan bisnis baik dari dalam maupun luar negeri semakin meningkat dan peraturan pemerintah semakin ketat. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan, yakni

bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Dua jenis pekerjaan mencakup unsur-unsur penting kinerja antara lain; tugas fungsional dan tugas perilaku. Tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan. Tugas perilaku berkaitan dengan seberapa baik karyawan menangani kegiatan antarpersonal dengan anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok dan bekerja secara mandiri.

Berangkat dari tujuan tersebut di atas, sudah sepatutnya dari pihak yayasan dan pihak rektorat yang berkepentingan dengan lembaga ini demi kemajuan dan kelangsungannya untuk menata Lembaga Pencetak Tenaga Kependidikan (LPTK) lebih berorientasi pada visi dan misi yang

telah diembannya, demi lulusan yang siap kerja, professional dan dapat bersaing di pasar global.

Pemberian beasiswa dilakukan setiap tahunnya kepada para mahasiswa yang kurang mampu dan berprestasi. Beasiswa tersebut berasal dari beberapa sumber diantaranya Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Dinas Pendidikan Propinsi Bali, relasi antar bank, institusi sendiri dan lain-lain. Penerimaan beasiswa ini diadakan dengan cara seleksi, namun kendalanya adalah pada sosialisasi yang kurang ditingkatkan. Selain dari pada itu pelayanan terhadap mahasiswa perlu ditingkatkan lagi demi kenyamanan bersama antara lain ketepatan waktu bekerja, keramahan, komitmen kerja dan lain sebagainya.

Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia, masalah mutu karyawan merupakan faktor utama harus diperhatikan. Hamalik (1992:20), menyatakan bahwa "manajemen adalah kekuatan utama dalam organisasi untuk mengatur atau mengkoordinasikan kegiatan sub-sub sistem dan menghubungkannya dengan lingkungan".

Manajemen merupakan suatu proses dimana sumber-sumber yang semula tidak berhubungan satu dengan yang lainnya lalu diintegrasikan menjadi suatu sistem menyeluruh untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi". Mutu karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah kemampuan karyawan, motivasi, pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan dengan organisasi.

Dalam pelaksanaannya di IKIP PGRI Bali masih ada beberapa karyawan yang kemampuannya rendah, seperti salah satunya tidak bisa mengoperasikan komputer. Sedangkan kebanyakan pekerjaan menggunakan komputer. Demi mencapai kinerja yang maksimal hal-hal seperti yang disebutkan di atas harus menjadi perhatian agar tidak menimbulkan deskriminasi kerja. Karena status karyawan yang satu dengan yang lainnya sama. Sehingga porsi pekerjaannya pun semestinya sama.

Dengan demikian karyawan yang memiliki kekurangan pada bidang tertentu seharusnya berusaha mempelajarinya lebih dalam. Atau

mungkin dari pihak lembaga sendiri mengadakan pelatihan untuk karyawan. Karena peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang mutlak harus dilakukan, agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, dinyatakan bahwa “kinerja berarti (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja”. (Depdikbud, 1996:503). Sedangkan Maiser dalam As’ad (1995:47) mengatakan bahwa “kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan”.

Hoy dan Miskel (dalam Arya, 2008:61) mengatakan konsep kinerja merupakan “kemampuan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan sikap, pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja”. Dari pengertian ini dapat dikatakan bahwa kinerja diarahkan pada hasil kerja yang nyata dan jelas dari suatu organisasi, atau kinerja seseorang merupakan hasil kulminasi dari tiga elemen, yaitu: kemampuan, usaha dan kondisi eksternal. Kemampuan merupakan

merupakan bahan mentah yang dibawa oleh pekerja berupa pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan kecakapan-kecakapan teknis.

Orang yang berkinerja rendah dapat menyebabkan hasil pekerjaannya kurang atau tidak memuaskan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Manthis dan Jackson, 2002:78). Dikatakan pula bahwa kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada organisasi.

Mencermati berbagai penelitian tentang kinerja karyawan, salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan adalah faktor sikap sosial yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri. Sikap sosial yang ada dalam diri karyawan membuatnya menjadi lebih baik dari sebelumnya, maka sikap sosial harus ditumbuhkan mulai diri sendiri untuk menanggulangi terjadinya persaingan tidak sehat. Hal ini dilakukan karena pekerjaannya dilakukan dengan senang hati dan dorongan yang kuat

untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Sikap Sosial adalah kesadaran individu untuk bertindak secara nyata dan berulang-ulang terhadap objek sosial berdasarkan pengalaman-pengalaman. Sikap sosial sangat penting bagi semua warga dilingkungan IKIP PGRI Bali, baik para atasan, karyawan dan para mahasiswa. Karena dengan adanya hubungan baik dan memelihara hubungan sosial antar sesama dapat menimbulkan kinerja yang baik bagi para karyawannya.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi yaitu budaya kerja yang ada dilingkungan tempat kerja dimana para karyawan melaksanakan tugasnya. Budaya organisasi merupakan perpaduan nilai-nilai, keyakinan, asumsi-asumsi, pemahaman, dan harapan yang diyakini oleh anggota organisasi atau kelompok serta dijadikan pedoman bagi perilaku dan pemecahan masalah yang mereka hadapi. Dalam buku Edy Sutrisno (2010:25) dijelaskan bahwa “nilai budaya secara signifikan memengaruhi efektivitas organisasi

melalui peningkatkan kualitas output dan mengurangi biaya tenaga kerja”. Dengan memahami dan menyadari arti penting budaya organisasi bagi setiap individu, maka hal tersebut dapat mendorong para atasan untuk menciptakan kultur yang menekankan pada *interpersonal relationship* yang tentunya juga akan lebih menarik bagi setiap karyawan dibandingkan dengan *work task*. Oleh karena itu budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai rantai pengikat untuk menyamakan persepsi atau arah pandang anggota organisasi terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kekuatan untuk mencapai suatu tujuan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah iklim kerja. Roche (dalam Seniti 2005) mengemukakan bahwa “iklim kerja merupakan hubungan faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang mempengaruhi sifat individu dan kelompok dalam lingkungan kerja”. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka para karyawan bisa bekerja dengan tenang sehingga mampu berkonsentrasi pada tugasnya yang pada akhirnya akan

mampu meningkatkan kinerjanya serta selalu ingin mencapai hasil yang lebih baik dari sebelumnya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, menunjukkan bahwa sikap sosial, budaya organisasi dan iklim kerja akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun kenyataan dilapangan, dimana kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan, terutama karyawan dilingkungan IKIP PGRI Bali. Apakah tinggi rendahnya kinerja karyawan dilingkungan IKIP PGRI Bali pengaruhi oleh sikap sosial, budaya organisasi dan iklim kerja, baik secara sendiri-sendiri maupun ecarca bersama-sama, dan seberapa besar kontribusi masing-masing, perlu diadakan penelitian lebih lanju, khususnya pada karyawan dilingkungan IKIP PGRI Bali, karena sepanjang pengalaman penulis menjadi karyawan belum pernah ada penelitian tentang kinerja karyawan yang dilakukan terhadap para karyawan dilingkungan IKIP PGRI Bali.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk penelitian *ex-post facto* yang berbentuk

korelasional. Termasuk dalam penelitian *ex-post facto* karena variabel bebas dalam penelitian ini telah terjadi atau tidak dapat dimanipulasi, melainkan hanya menggali fakta-fakta yang peristiwanya telah terjadi. Populasi penelitian juga dikemukakan sebagai sekelompok yang menarik peneliti untuk menggeneralisasikan hasil penelitian, atau subyek penelitian sebagai suatu himpunan yang terdiri dari orang, hewan, tumbuhan, atau benda-benda yang mempunyai kesamaan sifat (Sugiono, 2006:97). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di lingkungan IKIP PGRI Bali yang berjumlah 59 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 orang yaitu seluruh anggota populasi.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data tentang sikap sosial (X1), budaya organisasi (X2), iklim kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Data-data tersebut diperoleh menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner.

Alternatif pilihan jawaban menggunakan skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga digunakan teknik analisis data regresi sederhana. Untuk menguji hipotesis keempat, digunakan teknik analisis regresi ganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mendapat gambaran tentang karakteristik distribusi skor masing-masing variabel, dihitung nilai tendensi sentral masing-masing variabel yang terdiri dari skor tertinggi, skor terendah, harga rerata, simpangan baku, median, modus dan kategori masing-masing variabel yang diteliti. Adapun ringkasan deskripsi data disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1 Rangkuman Tendensi Sentral Variabel tentang sikap sosial (X1), budaya organisasi (X2), iklim kerja (X3 dan kinerja karyawan (Y).

Statistik	X1	X2	X3	Y
Mean	132,44	177,68	152,29	152,68
Median	132,00	177,00	151,00	152,00
Modus	129	176	151	149
Std. Deviation	3,313	2,763	3,264	3,121
Minimum	129	173	148	148
Maximum	139	185	161	160
Sum				

Sikap sosial, budaya organisasi dan iklim kerja merupakan faktor yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan IKIP PGRI Bali. Dugaan ini didasarkan pada beberapa teori yaitu : (1) Teori sikap sosial yang dinyatakan oleh Luthans (1995:121), bahwa terdapat tiga komponen yaitu emosi, informasi dan perilaku. (2) Teori budaya organisasi yang meliputi : nilai-nilai, keteladanan, tanggung jawab, kebersamaan, otonomi individu, tata aturan, dukungan, identitas, hadiah/penghargaan, toleransi konflik, toleransi resiko, dan upacara. (3) Teori iklim kerja meliputi : Bentuk iklim kerja yang negatif itu biasanya terlihat dari sikap kontra produktif dari sistem yang diharapkan seperti: malas, iri hati, masa bodoh, individualistis, egois. Iklim kerja yang positif adalah iklim kerja yang menunjukkan Kolerasi akrab satu dengan yang lainnya, gotong royong, bertanggung jawab, kepuasan kerja, prestasi, motivasi tinggi tepat waktu, musyawarah mufakat, nyaman, tanpa merasa tertekan dan sebagainya. (4) Teori kinerja karyawan meliputi : (1) Minat seseorang terhadap pekerjaan

yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaan akan dapat meningkatkan efektivitas kerja. (2) Faktor gaji atau upah, gaji tinggi akan meningkatkan efektivitas kerja seseorang. (3) Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang mempunyai status sosial yang tinggi dapat menjadi faktor meningkatkan efektivitas kerja. (4) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan efektivitas kerja. (5) Tujuan pekerjaan.

Ada empat hipotesis yang diuji dalam penelitian ini yaitu: (1) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan Sikap Sosial terhadap kinerja karyawan di lingkungan IKIP PGRI Bali, (2) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan IKIP PGRI Bali, (3) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan Iklim Kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan IKIP PGRI Bali, (4) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan Sikap Sosial, budaya organisasi, iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.



Data dianalisis dengan statistik analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat kontribusi yang signifikan sikap sosial terhadap kinerja karyawan di lingkungan IKIP PGRI Bali. Besarnya koefisien korelasi adalah 0,364 dan koefisien determinasi adalah 13,2%. (2) terdapat kontribusi yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan IKIP PGRI Bali. Besarnya koefisien korelasi adalah 0,608 dan koefisien determinasi adalah 37,0% (3) terdapat kontribusi yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan IKIP PGRI Bali. Besarnya koefisien korelasi adalah 0,359 dan koefisien determinasi adalah 12,9% dan (4) terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama sikap sosial, budaya organisasi, dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan IKIP PGRI Bali. Besarnya koefisien korelasi adalah 0,752 dan koefisien determinasi adalah 56,6%.

## **PENUTUP**

Berdasarkan tujuan penelitian, hasil pengumpulan

data, hasil analisis data dan hipotesis berkaitan dengan Sikap sosial, Budaya organisasi, Iklim kerja dan Kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan: (1) terdapat kontribusi positif yang signifikan Sikap sosial terhadap Kinerja karyawan sebesar 13,2%. Artinya semakin meningkat Sikap sosial semakin meningkat pula Kinerja karyawan, (2) terdapat kontribusi positif yang signifikan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan sebesar 37,0%. Artinya semakin meningkat Budaya organisasi semakin meningkat pula Kinerja karyawan, (3) terdapat kontribusi positif yang signifikan Iklim Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 12,9%. Artinya semakin meningkat Iklim Kerja semakin meningkat pula Kinerja karyawan, (4) terdapat kontribusi positif yang signifikan Sikap sosial, Budaya organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja karyawan dan diperoleh persamaan regresi berganda  $Y = 25,989 + 0,252 X_1 + 0,594 X_2 + 0,261 X_3$ . Terlihat bahwa koefisien regresi Sikap sosial, Budaya organisasi dan Iklim

Kerja memiliki tanda positif. Artinya semakin meningkat Sikap sosial, Budaya organisasi dan Iklim Kerja semakin meningkat pula Kinerja karyawan. Besarnya

persentase kontribusi (determinasi) secara bersama-sama Sikap sosial, Budaya organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja karyawan ( $D$ ) = 56,6%.

