

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT PERBELANJAAN
CHANDRA SUPER STORE TANJUNG KARANG**

SKRIPSI

Oleh :

ALDI SETIAWAN



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

***INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK
ENGAGEMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN CHANDRA SUPER
STORE SHOPING CENTER TANJUNG KARANG***

Aldi Setiawan

Faculty of Economics and Business

ABSTRACT

Organizational climate and work involvement are factors that can affect employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate and work involvement on the performance of employees of Chandra Super Store Tanjung Karang. The samples used in this study were all employees of Chandra Super Store Tanjung Karang with 224 people. The analytical tool in this study uses multiple linear regression analysis with SPSS 18 program.

The results of this study support the proposed hypothesis, namely the organizational climate and work environment have a positive effect on the performance of employees of the Chandra Super Store Tanjung Karang. Suggestions for the leadership of Chandra Super Store Tanjung Karang should continue to pay attention to the company's organizational climate for the better. One of them is by explaining more to employees during the training process about

what responsibilities the company gives to employees, the level of decision making, and company policies, so that employees can better understand the organizational structure Chandra Super Store Tanjung Karang. Create an opinion box and create an online forum specifically for company members so that all employees can provide their suggestions and opinions anonymously, increase support between superiors to subordinates such as helping employees find solutions to problems, and encourage employees to solve problems themselves so that employees can develop, and provide feedback on the work of employees in accordance with the results of their work. Tanjung Karang Chandra Super Store leaders should continue to pay attention to employee work involvement for the better. One of them is by being more active in conducting meetings with employees both formally and informally and giving employees time to express their ideas and opinions, so that employees will feel more involved in their work and feel that work is an important thing for their self-esteem.

Keywords: Organizational Climate, Work Involment, Performance

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT PERBELANJAAN
CHANDRA *SUPER STORE* TANJUNG KARANG**

Aldi Setiawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

ABSTRAK

Iklm organisasi dan keterlibatan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Chandra *Super Store* Tanjung Karang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini seluruhnya adalah karyawan Chandra *Super Store* Tanjung Karang sejumlah 224 orang. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 18.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu iklim organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Chandra *Super Store* Tanjung Karang. Saran bagi pimpinan Chandra *Super Store* Tanjung Karang sebaiknya terus memperhatikan iklim organisasi perusahaan menjadi lebih baik lagi. Salah satunya dengan lebih menjelaskan kepada karyawan pada saat

proses pelatihan mengenai apa saja tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan, tingkat pengambilan keputusan, dan kebijakan perusahaan, sehingga karyawan dapat lebih memahami mengenai struktur organisasi Chandra *Super Store* Tanjung Karang. Membuat kotak pendapat dan membuat *forum online* khusus bagi anggota perusahaan agar seluruh karyawan dapat memberikan saran dan pendapatnya secara anonim, meningkatkan dukungan antara atasan kepada bawahan seperti membantu karyawan menemukan solusi atas suatu permasalahan, dan mendorong karyawan untuk menyelesaikan permasalahan sendiri agar karyawan tersebut dapat berkembang, dan memberikan *feedback* atas hasil kerja karyawan sesuai dengan hasil pekerjaannya. Pimpinan Chandra *Super Store* Tanjung Karang sebaiknya terus memperhatikan keterlibatan kerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Salah satunya dengan lebih aktif dalam melaksanakan pertemuan dengan para karyawan baik secara formal maupun informal dan memberikan waktu kepada para karyawan untuk mengutarakan ide dan pendapat mereka, dengan begitu karyawan akan merasa lebih dilibatkan dalam pekerjaannya dan merasa pekerjaan adalah suatu yang penting untuk harga dirinya.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kinerja

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT PERBELANJAAN
CHANDRA SUPER STORE TANJUNG KARANG**

Oleh:

ALDI SETIAWAN

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

Judul Skripsi : **PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT PERBELANJAAN CHANDRA SUPER STORE TANJUNG KARANG**

Nama Mahasiswa : **ALDI SETIAWAN**

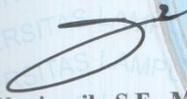
Nomor Pokok Mahasiswa : 1511011057

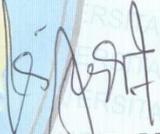
Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

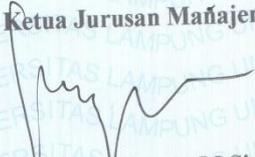
MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing


Yuningsih, S.E., M.M.
NIP. 19610326 198603 2 001


Lis Andriani, S.E., M.Si.
NIP. 19750218 200003 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen


Aripin Ahmad, S.E., M.Si.
NIP. 19600105 198603 1 005

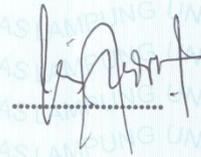
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

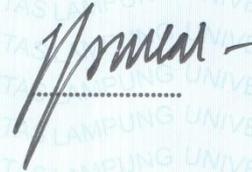
Ketua : **Yuningsih, S.E., M.M.**



Sekretaris : **Lis Andriani, S.E., M.Si.**

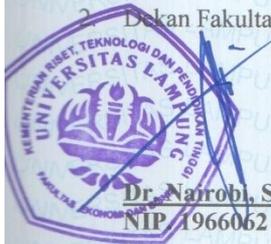


Penguji Utama : **Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP. 1966062 199003 1 003



Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **18 Desember 2019**

PERNYATAAN SKRIPSI MAHASISWA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aldi Setiawan

Nomor Pokok Mahasiswa : 1511011057

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya ataupun pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan diterbitkan dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, Desember 2019

buat pernyataan



Aldi Setiawan

NPM. 1511011057

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Fajar Bulan, Gunung Sugih Lampung Tengah pada tanggal 12 November 1996. Penulis sebagai anak pertama dari tiga bersaudara pasangan Bapak Aly Yasan dan Ibu Zubaidah. Penulis memiliki adik laki-laki bernama Sopian Adi Wijaya dan adik perempuan Riana Aprilia.

Penulis mengawali pendidikan TK Bustanul Ulum (2002-2003), SD Negeri 1 Fajar Bulan (2003-2009), SMP Negeri 2 Anak Tuha (2009-2012), dan SMA Negeri 1 Gunung Sugih (2012-2015). Pada tahun 2015, penulis diterima sebagai mahasiswa S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN. Penulis mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Penulis juga telah mengikuti program pengabdian langsung kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Pempen, Kecamatan Gunung Pelindung, Kabupaten Lampung Timur selama 40 (empat puluh) hari pada bulan Juli sampai Agustus 2018. Kemudian di tahun 2019 penulis menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah : 5)

“Jangan berdoa untuk mendapatkan hidup yang mudah, berdoalah agar bisa bertahan dalam kehidupan yang sulit untuk mencapai kehidupan yang lebih baik”

(Bruce Lee, 1940-73)

“Apapun yang terjadi jangan pernah berhenti melangkah sebelum sampai tujuan”

(Aldi Setiawan)

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas rahmat
hidayah-Nya dan dengan segala kerendahan hati,
kupersembahkan skripsi ini kepada :

**Kedua Orang Tua Tercinta, Ayahanda alm.
Aly Yasan dan Ibunda Zubaidah**

Yang senantiasa membesarkan, mendidik, membimbing, berdoa tiada henti di
setiap sujud dan sepertiga malam, memberikan ilmu dunia akhirat, cinta, dan
kasih sayang yang tiada hentinya, serta memberikan dukungan baik materil
maupun moril untuk kesuksesanku sampai saat ini, terimakasih untuk semua
kasih sayang dan cinta luar biasa sehingga aku bisa menjadi orang yang
kuat dan konsisten kepada cita-cita

**Untuk Pamanku Lukman Asmari dan
Seluruh Keluarga Besar**

Yang selalu memotivasi dan memberikanku semangat setiap waktu, terimakasih
atas bantuan dan dukungan serta doa yang telah diberikan sehingga aku bisa
menyelesaikan skripsi ini.

**Serta Almamater
Tercinta Universitas
Lampung**

SANWACANA

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat limpahan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Perbelanjaan Chandra *Super Store* Tanjung Karang”. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan pada program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Penulisan skripsi ini dapat selesai karna penulis banyak memperoleh bantuan, saran, bimbingan, dorongan do’a, dan kritikan baik serta langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak. Penulis berharap karya ini dapat bermanfaat di kemudian hari, oleh karna itu penulis ingin mengucapkan terimakasih dan rasa hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Hasriadi Mat Akin, M.P., selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. RR. Erlina, S.E., M.Si., selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

4. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
5. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, saran dan motivasi selama proses penyusunan skripsi.
6. Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, saran dan motivasi selama penyusunan skripsi.
7. Ibu Dr. RR. Erlina, S.E., M.Si., selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan selama proses perkuliahan dan penyelesaian skripsi.
8. Bapak Dr. Habibullah, S.E., M.Si., selaku Penguji Utama yang telah memberikan saran dan komentar untuk memperbaiki penelitian ini sehingga menjadi lebih baik.
9. Bapak/Ibu Dosen dan Staf Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, yang juga turut andil dalam terselesaikannya skripsi ini.
10. Pusat Perbelanjaan Chandra *Super Store* Tanjung Karang yang telah memberikan izin penelitian.
11. Almarhum ayahku Aly Yasan, Mamaku Zubaidah, Almarhum Kakekku H. Marzuki, kedua adikku Sopian Adi Wijaya dan Riana Aprilia serta seluruh

keluarga besar yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas doa, dukungan, kasih sayang, dan kebahagiaan yang telah diberikan untuk penulis.

12. Pamanku Lukman Asmari, terimakasih sudah menjadi ayah keduaku yang selalu mendorongku agar tetap melangkah dan memotivasi diriku saat aku terjatuh untuk bangkit kembali, terimakasih atas nasihatmu selama ini sehingga aku bisa berdiri tegar sampai saat ini.
13. Sahabat-sahabat perkuliahan Andre Gilang Ramadhan, Reynaldo Azhari, Nabil, Akiro Farel, Adjo Yasa, Debie Tiara, Alvilia, yang selalu memberikan motivasi dan semangat untuk keberhasilanku, sukses untuk kita semua.
14. Sepupu saya Ria Agus Liliana Unyi, terimakasih banyak telah mendoakan, mendukung, memotivasi, dan memberikan semangat disetiap waktu sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi.
15. Teman-teman seperjuanganku di perkuliahan dan skripsi Manajemen Reguler yang tersisih Yeli Oktavia, Rifka Amalia, Putri Sihotang, Arnes, dan seluruh rekan-rekan yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu.
16. Teman-teman satu kosan Rizal Masduki Anwar, Agung, Tiara Dian, Reza Tabah, Yudi, Al Bahtiar, Amam, beserta bapak dan ibu kos yang telah menghibur dan mendoakan keberhasilan kita bersama.
17. Sahabat kecil Heri Gunawan, Sofian Almahotra, Riski Pratama, Rika Asri, Alpin yang telah mendoakan, memotivasi, dan memberikan semangat kepada penulis.

18. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) komisariat ekonomi, Kanda Hafiz Adnan, Kanda Hafez Arfat, Dimas, Jaya, Bari, dan yang lainnya, yang telah memberikan ilmu dan pengalaman berharga yang belum pernah di dapatkan sebelumnya.

Penulis

Aldi Setiawan
NPM. 1511011057

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	
DAFTAR ISI	i
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR LAMPIRAN	vii
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian.....	13
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Iklim Organisasi	15
1. Pengertian Iklim Organisasi	15
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya Iklim Organisasi	16
3. Indikator Iklim Organisasi	18
B. Keterlibatan Kerja	21
1. Pengertian Keterlibatan Kerja	21
2. Karakteristik Keterlibatan Kerja	22
3. Kondisi-kondisi yang mempengaruhi Keterlibatan Kerja.....	23
4. Indikator Keterlibatan Kerja.....	24
C. Kinerja Karyawan.....	24
1. Pengertian Kinerja Karyawan	24
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	25
3. Karakteristik Kinerja Karyawan.....	28

4. Indikator Kinerja Karyawan	28
D. Penelitian Terdahulu	29
E. Kerangka Pemikiran	31
F. Hipotesis	32
III. METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	33
B. Objek Penelitian	33
C. Sumber Data	33
1. Data Primer	33
2. Data Sekunder	34
D. Metode Pengumpulan Data	34
1. Studi Kepustakaan	34
2. Kuesioner	34
3. Wawancara	35
E. Populasi dan Sampel Penelitian	35
1. Populasi	35
2. Sampel	35
F. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional	36
G. Pengujian Instrumen Penelitian	38
1. Uji Validitas	38
2. Uji Reliabilitas	39
3. Uji Normalitas	39
H. Analisis Data	40
1. Deskripsi Hasil Survei	40
2. Analisis Kuantitatif	40
I. Pengujian Hipotesis	41
1. Uji Parsial (Uji T)	41
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Distribusi Kuesioner	43
B. Karakteristik Responden	43
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	44
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
C. Uji Instrumen Penelitian.....	45
1. Uji Validitas	45
2. Uji Reliabilitas.....	49
3. Uji Normalitas	51
D. Deskripsi Hasil Penelitian	52
1. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Iklim Organisasi (X1)	52
2. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Keterlibatan Karyawan (X2)	59
3. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	62
E. Analisis Kuantitatif	67
F. Uji Hipotesis.....	68
1. Uji t untuk Hipotesis I	69
2. Uji t untuk Hipotesis II.....	70
G. Pembahasan.....	70
1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Chandra <i>Superstore</i> Tanjung Karang	70
2. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Chandra <i>Superstore</i> Tanjung Karang	71
V. KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN	
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	73
C. Keterbatasan Penelitian.....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar

2.1 Rerangka Pemikiran.....	31
-----------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah karyawan Chandra <i>Super Store</i> Tanjung Karang Per 1 Januari 2019.....	8
1.2 Tingkat absensi karyawan Chandra <i>Super Store</i> Tanjung Karang Tahun 2018.....	9
1.3 Tingkar <i>turnover</i> karyawan Chandra <i>Super Store</i> Tanjung Karang Tahun 2018	10
1.4 Daftar jumlah pemberian Surat Peringatan (SP) kepada karyawan Chandra <i>Super Store</i> Tanjung Karang Tahun 2018	12
2.1 Penelitian Terdahulu	30
3.1 Jumlah Sampel Karyawan Chandra <i>Super Store</i> Tanjung Karang	36
3.2 Definisi Operasional	37
3.3 Tabel Skala Likert.....	38
4.1 Distribusi Kuesioner Penelitian.....	43
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
4.6 Hasil Uji Validitas KMO-MSA Variabel Iklim Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Kinerja Karyawan.....	46

4.7 Hasil Uji Validitas KMO-MSA Kedua Variabel Iklim Organisasidan Kinerja Karyawan	48
4.8 Koefisien Nilai <i>r Cronbach's Alpha</i>	49
4.9 Hasil Uji Reliabilitas	49
4.10 Hasil Uji Normalitas	51
4.11 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Struktur	52
4.12 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Standar-standar	54
4.13 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Tanggung Jawab	55
4.14 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Penghargaan.....	56
4.15 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Dukungan.....	57
4.16 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Komitmen	58
4.17 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Identifikasi Psikologis Pekerjaan....	60
4.18 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Pentingnya Kinerja untuk Harga Diri	61
4.19 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kinerja Tugas.....	63
4.20 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kinerja Kontekstual	64
4.21 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Perilaku Kerja Kontraproduktif	66
4.22 Hasil Uji Nilai Determinasi.....	67
4.23 Uji <i>t</i> untuk Hipotesis I dan II.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Lampiran Kuesioner Penelitian
2. Karakteristik Responden
3. Hasil Kuesioner Penelitian
4. Hasil Uji Validitas
5. Hasil Uji Realibilitas
6. Hasil Uji Normalitas
7. Hasil Uji Regresi

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Gaya hidup masyarakat perkotaan yang lebih memilih berbelanja di pusat perbelanjaan daripada pasar tradisional membuat pembangunan pusat perbelanjaan di kota-kota besar semakin besar. Masyarakat memilih berbelanja di pusat-pusat perbelanjaan karena mendapatkan kenyamanan dan keamanan dalam berbelanja, hal ini didapat karena pusat-pusat perbelanjaan memiliki pola tata ruang yang lebih teratur sehingga membentuk pola sirkulasi yang baik untuk pengunjungnya.

Menurut Maitland, Barry (dalam Syoufa dan Hapsari, 2014), pusat perbelanjaan menjadi salah satu lokasi yang berintikan satu atau beberapa *department store* besar sebagai daya tarik dari retail-retail kecil dan rumah makan dengan tipologi bangunan seperti toko yang menghadap ke koridor utama atau pedestrian yang merupakan unsur utama dari sebuah pusat perbelanjaan (*Mall*), dengan fungsi sebagai sirkulasi dan sebagai ruang komunal bagi terselenggaranya interaksi antar pengunjung dan pedagang.

Pusat perbelanjaan memiliki peran penting dalam mendorong konsumsi dalam negeri. Konsumsi dalam negeri adalah salah satu aspek penting pendongkrak pertumbuhan ekonomi. Menurut data pada *website* resmi Badan Pusat Statistik

(BPS) menyebutkan pertumbuhan ekonomi Indonesia pada triwulan III-2018 tumbuh 5,17%. Angka tersebut lebih tinggi dari capaian pertumbuhan ekonomi pada periode yang sama pada tahun sebelumnya sebesar 5,06%. Peningkatan pertumbuhan ekonomi tersebut tidak lepas dari peran masyarakat yang kontribusi konsumsinya mencapai 55,26%.

Safaria dan Yunastiwi (2013), menyatakan bahwa walaupun didukung dengan sarana dan prasarana dan sumber dana yang cukup, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. *Mall* dituntut untuk mampu bersaing dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada konsumen. Salah satu unsur yang berpengaruh terhadap kesuksesan upaya *mall* dalam meningkatkan pelayanan yang berkualitas adalah sumber daya manusia (SDM) yang baik. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan.

Menurut Wibowo (2010), sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Pada perkembangan di era globalisasi saat ini masalah sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap bertahan. Kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik apabila tidak memiliki sumber daya manusia yang profesional, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang berlebihan.

Menurut Griffin (2004), semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia

merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, tingkat kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur dalam penentu keberhasilan perusahaan. Jadi, hal inilah yang membuat suatu perusahaan terpicu untuk mencari segala cara agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Koopmans, *et al.* (2014) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan dari suatu organisasi. Selanjutnya menurut Robbins (2006), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria.

Menurut Wibowo (2010), mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dalam melakukan pekerjaan hingga mencapai hasil yang diraih dari suatu pekerjaan. Menurut Setiawan (2015), kinerja didefinisikan sebagai perilaku untuk menyelesaikan sesuatu. Kinerja mengarah kepada suatu tujuan organisasi yang relevan dengan pekerjaannya atau perannya. Menurut definisi yang dikemukakan diatas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugasnya yang mengarah pada suatu tujuan organisasi.

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Koopmans, *et al.* (2014), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi kinerja, antara lain kinerja tugas, kinerja kontekstual, perilaku kerja kontraproduktif.

Menurut Mangkunegara (2006), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, diantaranya adalah iklim organisasi yang menggambarkan sebuah keadaan organisasi.

Menurut Stringer (dalam Devina dan Indriyani, 2018), iklim organisasi didefinisikan sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Devina dan Indriyani (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan *organizational climate* terhadap kinerja karyawan.

Gilmer (dalam Setiawan, 2015) mendefinisikan Iklim organisasi merupakan karakteristik- karakteristik tertentu yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi tingkah laku manusia di dalam organisasi tersebut. Gilmer menguraikan bahwa iklim organisasi tidak hanya mempengaruhi tingkah laku individu-individu dalam organisasi, tetapi juga bagaimana organisasi tersebut berinteraksi dengan yang lain.

Menurut Wirawan (2008), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota

organisasi dengan mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Selanjutnya Davis dan Newstrom (2000), menyatakan bahwa, iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas dari lingkungan internal yang secara relatif bertahan lama, menjadi pengalaman bagi setiap anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dapat didiskusikan dalam suatu set karakteristik atau atribut (sifat) dan menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sesuai pernyataan diatas dapat diartikan bahwa iklim organisasi adalah kualitas dari lingkungan internal organisasi yang berlangsung terus menerus dan dapat menjadi pengalaman bagi anggota organisasi serta dapat mempengaruhi sifat atau karakteristik yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Menurut Stringer (dalam Devina dan Indriyani, 2018), berpendapat bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat 6 dimensi yang diperlukan, yaitu, struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen.

Selain iklim organisasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah keterlibatan kerja. Menurut Lodahl dan Kejner's (dalam Reeve dan Smith, 2014) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu.

Menurut Hiriyappa (2009), keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya.

Sethi (dalam Septiadi, *et al.* 2017) menyatakan bahwa seseorang yang tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting bagi harga diri serta tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak negatif pada menurunnya kinerja

Selanjutnya menurut Robbins (2006) dalam suatu perusahaan ataupun suatu organisasi, keterlibatan kerja itu timbul sebagai respon terhadap suatu pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan kerja, dengan kata lain suatu jenis pekerjaan atau situasi dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi orang tersebut makin terlibat atau tidak dalam pekerjaannya, dalam hal ini yaitu keterkaitan seseorang dalam pekerjaan diluar dari pekerjaan yang sebenarnya ditanggung.

Menurut Lodahl dan Kejner's (dalam Reeve dan Smith, 2014), keterlibatan kerja dapat diukur dengan 2 dimensi yaitu, identifikasi psikologis dengan pekerjaan, dan pentingnya kinerja untuk harga diri.

Pusat perbelanjaan atau *mall* merupakan bagian penting dari sistem perekonomian suatu daerah. Pusat perbelanjaan berfungsi menyediakan kebutuhan masyarakat baik dari segi sandang ataupun pangan. Pusat perbelanjaan terdiri dari karyawan dengan bagian khusus, bagian tersebut ialah bagian keuangan, pemasaran, keamanan, karyawan gudang dan lain-lain. Karyawan tersebut membutuhkan pelatihan, pengembangan, motivasi, lingkungan kerja yang baik, budaya organisasi yang baik, kepedulian dari pimpinan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan sehingga mampu mengoptimalkan kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan konsumen pada pusat perbelanjaan tersebut.

Chandra *Super Store* cabang Tanjung Karang yang berdiri sejak 7 Januari 1998 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang ritail di Provinsi Lampung. Chandra *Super Store* yang berlokasi di jalan Pemuda-Hayam Wuruk No. 1 Tanjung Karang merupakan cabang Chandra *Super Store* yang ketiga setelah sebelumnya berdiri Chandra *Super Store* cabang Teluk betung pada tanggal 18 Maret 1984, dan Chandra *Super Store* cabang Metro pada tanggal 15 April 1990.

Chandra *Super Store* saat ini sudah berkembang dengan pesat, karena sudah dilengkapi dengan berbagai fasilitas dan kemudahan serta kenyamanan bagi para pelanggannya. Bangunan seluas 15.000 meter persegi itu dibuat dengan fasilitas yang lebih lengkap. Selain *supermarket* dan *department store*, pihak Chandra juga melengkapi fasilitas lain berupa restoran, arena bermain anak-anak, serta bursa *handphone* dan komputer.

Chandra *Super Store* Tanjung Karang terus berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan dengan mengembangkan dan mewujudkan visi dan misi perusahaan agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen, selain itu menciptakan iklim organisasi yang baik, serta memperhatikan keterlibatan kerja karyawan diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

Pada tahun 2019, Chandra *Super Store* Tanjung Karang tercatat memiliki jumlah karyawan tetap sebanyak 600 orang yang terbagi dalam beberapa divisi. Untuk mengetahui jumlah karyawan berdasarkan bidang jabatan pada Chandra *Super Store* Tanjung Karang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.1 Jumlah karyawan Chandra Super Store Tanjung Karang Per 1 Januari 2019.

No.	Bagian	Jumlah (orang)	
		L	P
1.	Pimpinan Perusahaan	1	-
2.	Manajer Umum	1	-
3.	<i>Store Manager Dept. Store</i>	-	1
4.	<i>Store Manager Supermarket</i>	-	1
5.	Personalia	2	-
6.	Kepala Teknisi	1	-
7.	<i>Accounting</i>	2	3
8.	<i>Supervisor Dept. Store</i>	4	6
9.	<i>Supervisor F & D</i>	2	3
10.	<i>Supervisor N. Food</i>	3	2
11.	<i>Supervisor Customer Service</i>	3	3
12.	<i>Supervisor Clean Service</i>	1	-
13.	<i>Supervisor Sayur dan Buah</i>	3	4
14.	Staf Teknisi	6	2
15.	<i>Supermarket Pramuniaga</i>	113	140
16.	<i>Dept. Store Pramuniaga</i>	44	87
17.	Kantor	46	64
18.	Karyawan Gudang	7	3
19.	<i>Security</i>	37	5
	Jumlah	276	324
		600	

Sumber : Chandra Super Store Cabang Tanjung Karang Tahun 2019

Tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 276 orang dan jumlah karyawan perempuan sebanyak 324 orang. Jumlah karyawan terbanyak terdapat pada bagian *supermarket* pramuniaga, yakni sebanyak 113 orang laki-laki, dan 140 orang perempuan.

Menurut Cohen (2003), karakteristik karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi memiliki tingkat absensi dan intensi *turnover* yang rendah, begitupun sebaliknya, karakteristik karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang rendah memiliki tingkat absensi dan intensi *turnover* yang tinggi. Data

absensi karyawan dan data *turnover* karyawan dapat menggambarkan keterlibatan kerja karyawan pada suatu perusahaan.

Berikut akan disajikan data tingkat absensi karyawan Chandra *Super Store* pada tahun 2018 pada Tabel 2.

Tabel 1.2 Tingkat absensi karyawan Chandra *Super Store* Tanjung Karang Tahun 2018.

No.	Bulan	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Total Hari Kerja (hari)	Jumlah Absensi (hari)	Tingkat Absensi (%)
1.	Januari	25	587	14.450	79	0,54
2.	Februari	24	587	14.088	118	0,81
3.	Maret	24	595	14.280	92	0,59
4.	April	25	595	14.875	111	0,74
5.	Mei	23	599	13.777	87	0,55
6.	Juni	26	601	15.626	83	0,58
7.	Juli	26	598	15.548	90	0,61
8.	Agustus	25	601	15.025	88	0,63
9.	September	24	611	14.664	93	0,64
10.	Oktober	26	608	15.808	85	0,60
11.	November	24	607	14.568	87	0,56
12.	Desember	25	604	15.100	86	0,58
Rata-rata						0,63

Sumber : Chandra *Super Store* Tanjung Karang Tahun 2019

Menurut Hasibuan (2005), perhitungan tingkat absensi dapat dilakukan pada rumus berikut ini:

$$\text{Rumus tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah hari absensi}}{\text{Total hari kerja}} \times 100\%$$

Dari Tabel 2. Tingkat absensi karyawan Chandra *Super Store* Tanjung Karang, terlihat bahwa tingkat absensi karyawan Chandra *Super Store* Tanjung Karang menunjukkan angka yang berfluktuasi, tingkat absensi tertinggi yaitu 0,81% terjadi pada bulan Februari, sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan

Januari yaitu 0,54%. Pada bulan Juni hingga Oktober tingkat absensi mengalami peningkatan yakni 0,58%-0,60%. Dan tingkat rata-rata absensi yang terjadi selama satu tahun adalah 0,63%.

Menurut Robbins dan Judge (2006), *turnover* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela, *turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Berikut ini akan disajikan tingkat *turnover* karyawan Chandra Super Store Tanjung Karang.

Tabel 1.3 Tingkar *turnover* karyawan Chandra Super Store Tanjung Karang Tahun 2018

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Karyawan Masuk (orang)	Karyawan Keluar (orang)	Jumlah Karyawan Akhir (orang)	Tingkat Perputaran Karyawan (%)
Januari	587	-	-	587	-
Februari	587	13	5	595	3
Maret	595	4	4	595	1,3
April	595	9	5	599	2,3
Mei	599	8	6	601	2,3
Juni	601	5	8	598	2,1
Juli	598	8	5	601	2,2
Agustus	601	12	2	611	2,3
September	611	6	9	608	2,5
Oktober	608	9	10	607	3,1
November	607	6	9	604	2,5
Desember	604	5	9	600	2,3
Rata-rata					2,35

Sumber : Chandra Super Store Tanjung Karang Tahun 2019

Menurut Hasibuan (2005), tingkat persentase *turnover* karyawam dapat dilakukan pada rumus berikut ini:

$$TO = \frac{\text{Jumlah karyawan diterima} - \text{Jumlah karyawan keluar}}{\frac{1}{2} (\text{Jumlah karyawan awal} + \text{Jumlah karyawan akhir})} \times 100\%$$

Tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata tingkat perputaran kerja atau mutasi karyawan sebesar 2,35%. Tingkat perputaran karyawan tertinggi terjadi pada bulan Oktober yakni sebesar 3,1%. Sedangkan tingkat perputaran karyawan terendah terjadi pada bulan Maret yakni sebesar 1,3%. Tingkat perputaran kerja karyawan yang tergolong cukup tinggi ini mengindikasikan bahwa keterlibatan kerja, dan iklim organisasi yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya masih rendah, sehingga diperlukan perhatian lebih agar tidak mempengaruhi kinerja serta produktifitas karyawan.

Selain terlihat dari tingkat absensi dan *turnover* karyawan Chandra *Super Store* Tanjung Karang, indikasi lain dari tingkat iklim organisasi dan keterlibatan kerja juga tercermin dari banyak dan sedikitnya pemberian Surat Peringatan (SP) kepada karyawan yang melanggar peraturan-peraturan dan karyawan yang menerima Insentif Kondite Kerja (IKK).

Menurut Hasibuan (2005), tingkat pemberian SP dan IKK dapat dilakukan pada rumus berikut ini:

$$\text{Tingkat pemberian SP} = \frac{\text{Jumlah karyawan yang menerima SP}}{\text{Jumlah karyawan}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat IKK} = 100\% - \frac{\text{Jumlah karyawan yang menerima SP}}{\text{Jumlah karyawan}} \times 100\%$$

Berikut adalah Daftar Jumlah Pemberian Surat Peringatan (SP) Kepada Karyawan Chandra *Super Store* Tanjung Karang tahun 2018.

Tabel 1.4 Daftar jumlah pemberian Surat Peringatan (SP) kepada karyawan Chandra Super Store Tanjung Karang Tahun 2018.

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah SP	Jumlah Karyawan Yang Menerima SP (%)	Persentase karyawan yang menerima IKK (%)
1.	Januari	587	22	3,8	96,2
2.	Februari	587	36	6,0	94,0
3.	Maret	595	20	3,3	96,7
4.	April	595	24	4,0	96,0
5.	Mei	599	15	2,5	97,5
6.	Juni	601	17	2,8	97,2
7.	Juli	598	31	5,2	94,8
8.	Agustus	601	19	3,2	96,8
9.	September	611	28	4,7	95,3
10.	Oktober	608	19	3,2	96,8
11.	November	607	24	3,9	96,1
12.	Desember	604	34	5,6	94,4
Rata-rata				4,02	96

Sumber : Chandra Super Store Tanjung Karang Tahun 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa persentase pemberian IKK terhadap karyawan Chandra Super Store Tanjung Karang tahun 2018 masih berfluktuasi. Persentase karyawan yang menerima SP tertinggi terjadi pada bulan Februari yaitu sebesar 6%, dan terendah terjadi pada bulan Mei yaitu sebesar 2,5%. Sedangkan persentase karyawan yang menerima IKK paling tinggi terjadi pada bulan Mei yaitu sebesar 97,5%, serta terendah terjadi pada bulan Februari yaitu sebesar 94%.

Tingkat absensi, tingkat *turnover* karyawan dan tingkat pemberian surat peringatan dan insentif kondite kerja dapat mencerminkan bagaimana keadaan iklim organisasi dan tingkat keterlibatan kerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Menurut data dan uraian tersebut, maka dianggap perlu untuk mengangkat bahasan terkait iklim organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **"Pengaruh Iklim**

Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Perbelanjaan Chandra *Super Store* Tanjung Karang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Chandra *Super Store* Tanjung Karang?
2. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Chandra *Super Store* Tanjung Karang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Chandra Super Store Tanjung Karang.
2. Untuk mengetahui keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Chandra Super Store Tanjung Karang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk dapat menerapkan ilmu dan pengetahuan selama duduk di bangku perkuliahan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi di bidang sumber daya manusia, khususnya permasalahan yang berhubungan dengan iklim organisasi, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan sebagai bahan referensi pada penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan informasi untuk menilai serta meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan Chandra Super Store Tanjung Karang.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan iklim organisasi, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Stringer (dalam Devina dan Indriyani, 2018), iklim organisasi didefinisikan sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Davis dan Newstrom (2000) menyatakan bahwa, iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas dari lingkungan internal yang secara relatif bertahan lama, menjadi pengalaman bagi setiap anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dapat didiskusikan dalam suatu set karakteristik atau atribut (sifat) dan menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam, Wirawan 2008), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dengan mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Menurut Gilmer (dalam Setiawan, 2015), iklim organisasi merupakan karakteristik- karakteristik tertentu yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi tingkah laku manusia di dalam organisasi tersebut.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terbentuknya Iklim Organisasi

Menurut Stringer (dalam Devina dan Indriyani, 2018) mengungkapkan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Faktor-faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya organisasi menurut Stringer (dalam Devina dan Indriyani, 2018) :

1. Lingkungan Eksternal

Industry atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi perusahaan asuransi umumnya sama. Demikian juga iklim organisasi pemerintah, sekolah dasar atau perusahaan angkutan di Indonesia, mempunyai iklim umum yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.

2. Strategi Organisasi

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan). Energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi (motivasi), dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energy tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

3. Kekuatan Sejarah

Menurut Stringer (dalam Devina dan Indriyani, 2018) terdapat lima aspek sejarah dan budaya suatu organisasi, yakni :

- a. Nilai-nilai sejarah, yaitu cara karyawan mengakses sifat, aktivitas, atau perilaku tertentu sebagai baik atau buruk dan produktif atau pemborosan.
- b. Kepercayaan, yaitu pengertian karyawan mengenai cara organisasi bekerja dan kemungkinan konsekuensi atas tindakan yang mereka lakukan.
- c. Mite, yaitu bahwa cerita atau legenda yang terus berlangsung mengenai organisasi dan para pemimpinnya mampu memperkuat nilai-nilai inti dan kepercayaan.
- d. Tradisi, yaitu kejadian-kejadian penting yang berulang dalam suatu organisasi yang memperkuat dan mengabdikan nilai-nilai budaya.

- e. Norma, peraturan-peraturan informal yang ada dalam suatu organisasi mengenai pakaian, kebiasaan kerja, jam kerja, dan perilaku interpersonal.

4. Kepemimpinan

Menurut Stringer (dalam Devina dan Indriyani, 2018) terdapat tiga alasan mengapa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap iklim organisasi.

- a. Kepemimpinan merembes ke semua unit dan aktivitas organisasi. Faktor - faktor penentu iklim organisasi lainnya seperti pengaturan organisasi dan strategi dikomunikasikan kepada anggota organisasi melalui kata – kata dan tindakan manajer atas pemimpin kelompok kerja yang diekspresikan sebagai kepemimpinan.
- b. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh paling besar terhadap iklim organisasi.
- c. Kepemimpinan merupakan faktor penentu iklim organisasi yang paling mudah dirubah, jadi perubahan dalam iklim organisasi dan dari sini kinerja dapat dicapai melalui perubahan kepemimpinan.

3. Indikator Iklim Organisasi

Stringer (dalam Devina dan Indriyani, 2018) menyatakan bahwa dalam mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan, yaitu:

1. Struktur

Menurut Stringer (dalam Devina dan Indriyani, 2018) struktur dapat diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka

kerja itu karyawan mengerti dengan jelas peran dan tanggung jawab serta tingkat pengambilan keputusan di dalam lingkungan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2005) struktur organisasi yaitu menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi, kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan Universitas pekerjaan, garis perintah dan tanggungjawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi adalah rangka pengelompokan jabatan atau bagian dalam organisasi yang mempunyai tugas yang telah ditentukan.

2. Standar-standar

Menurut Stringer (dalam Devina dan Indriyani, 2018) Standar standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian standar standar tinggi artinya organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

3. Tanggung Jawab

Selanjutnya Stringer (dalam Devina dan Indriyani, 2018) menyatakan tanggung jawab merefleksikan perasan karyawan bahwa mereka pemimpin diri sendiri sehingga tidak memerlukan keputusan yang dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya.

4. Penghargaan

Menurut Stringer (dalam Devina dan Indriyani, 2018) penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Sedangkan menurut Hasibuan (2005), penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu penghargaan dapat diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi dalam berkontribusi dalam pekerjaannya.

5. Dukungan

Menurut Stringer (dalam Devina dan Indriyani, 2018), dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dengan demikian dukungan dapat diartikan sebagai dorongan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sehingga karyawan merasa dihargai dan diperdulikan oleh perusahaan. Selanjutnya menurut Robbins (2006), persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

6. Komitmen

Menurut Stringer (dalam Devina dan Indriyani, 2018) komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya menurut

Robbins (2006) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

B. Keterlibatan Kerja

1. Pengertian Keterlibatan Kerja

Menurut Lodahl dan Kejner's (dalam Reeve dan Smith, 2014), keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu.

Menurut Hiriyappa (2009), keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi-kan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya.

Menurut Umam (2010), keterlibatan kerja merupakan derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting bagi harga diri.

Menurut beberapa teori diatas maka keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkatan individu berpartisipasi aktif di dalamnya, menginvestigasikan waktu dan energi untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaan penting sebagai keseluruhan kesan diri.

2. Karakteristik Keterlibatan Kerja

Ada beberapa karakteristik dari karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dan yang rendah (Cohen, 2003) antara lain :

- a. Karakteristik karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi, yaitu:
 1. Menghabiskan waktu untuk bekerja.
 2. Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.
 3. Puas dengan pekerjaannya.
 4. Memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasi.
 5. Memberikan usaha yang terbaik untuk perusahaan.
 6. Tingkat absen dan intensi turnover rendah.
 7. Memiliki motivasi yang tinggi

- b. Karakteristik karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah, yaitu:
 1. Tidak mau berusaha keras untuk kemajuan perusahaan.
 2. Tidak peduli dengan pekerjaan juga perusahaan.
 3. Tidak puas dengan pekerjaan.
 4. Tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan maupun perusahaan.
 5. Tingkat absen dan intensi turnover tinggi.
 6. Memiliki motivasi kerja yang rendah.
 7. Tingkat pengunduran diri yang tinggi.

8. Merasa kurang bangga dengan pekerjaan dan perusahaan.

Menurut uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik keterlibatan kerja dapat dibedakan dalam kelompok keterlibatan kerja yang tinggi dan keterlibatan kerja yang rendah.

3. Kondisi – Kondisi yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Menurut Luthans (2006), tiga kondisi psikologis yang meningkatkan kemungkinan keterlibatan individu dalam pekerjaan, sebagai berikut :

1. Perasaan berarti

Perasaan berarti secara psikologis adalah perasaan diterima melalui energi fisik, kognitif, dan emosional. Perasaan berarti adalah merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna dan atau bernilai.

2. Rasa aman

Rasa aman secara psikologis muncul ketika individu mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karier. Perasaan aman dan percaya dibangun dengan situasi yang telah diperkirakan, konsisten jelas tanpa ancaman.

3. Perasaan Ketersediaan

Perasaan ketersediaan secara psikologis berarti individu merasa bahwa sumber-sumber yang memeberikan kecukupan fisik personal, emosional, dan kognitif tersedia pada saat-saat yang dibutuhkan.

Penyebab utama keterlibatan kerja ialah kecocokan jenis pekerjaan dengan individu (Gallup dalam Luthas, 2006). Penyebab lainnya dari keterlibatan kerja diindikasikan dengan kecocokan lingkungan kerja dengan individu (Walsh dalam Luthas, 2006).

4. Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Lodahl dan Kejner's (dalam Reeve dan Smith, 2014), keterlibatan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator, diantaranya:

1. Identifikasi Psikologis dengan Pekerjaannya

Dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaannya.

2. Pentingnya Kinerja untuk Harga Diri

Dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh mana rasa harga diri karyawan dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkannya.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Koopmans (2014) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan dari suatu organisasi. Selanjutnya menurut Robbins (2006), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria.

Wibowo (2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dalam melakukan pekerjaan hingga mencapai hasil yang diraih dari suatu pekerjaan. Menurut Campbell (dalam Setiawan, 2015), kinerja didefinisikan sebagai perilaku untuk menyelesaikan sesuatu.

Hasibuan (2005) menyatakan bahwa secara sederhana kinerja adalah apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas maka semakin besar kinerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006), yakni :

1. Kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan tersebut, yang terdiri dari : bakat, minat, dan faktor kepribadian.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, yang terdiri dari : Motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas.
3. Dukungan organisasional, yang terdiri dari : pelatihan dan pengembangan, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja.

Menurut Gibson (dalam Umam, 2010), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja seseorang, yaitu :

a. Variabel individual, terdiri dari :

1. Kemampuan dan keterampilan

Kondisi mental dan fisik seseorang dalam menjalankan suatu aktivitas atau pekerjaan

2. Latar belakang

Kondisi di masa lalu yang mempengaruhi karakteristik dan sikap mental seseorang, biasanya dipengaruhi oleh faktor keturunan serta pengalaman di masa lalu.

3. Demografis

Kondisi kependudukan yang berlaku pada individu atau karyawan, di mana lingkungan sekitarnya akan membentuk pola tingkah laku individu tersebut berdasarkan adat atau norma sosial yang berlaku.

b. Variabel organisasional, terdiri dari:

1. Sumber daya

Sekumpulan potensi atau kemampuan organisasi yang dapat diukur dan dinilai, seperti sumber daya alam, sumber daya manusia.

2. Kepemimpinan

Suatu seni mengkoordinasi yang dilakukan oleh pimpinan dalam memotivasi pihak lain untuk meraih tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

3. Imbalan

Balas jasa yang diterima oleh karyawan atau usaha yang telah dilakukan di dalam proses aktivitas organisasi dalam jangka waktu tertentu secara intrinsik maupun ekstrinsik.

4. Struktur

Hubungan wewenang dan tanggung jawab antarindividu di dalam organisasi, dengan karakteristik tertentu dan kebutuhan organisasi.

5. Desain pekerjaan

Job Description yang diberikan kepada karyawan, apakah karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description*.

- c. Variabel psikologis, terdiri dari:

1. Persepsi

Suatu proses kognitif yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami dunia sekitarnya.

2. Sikap

Kesiapsiagaan mental yang dipelajari dan diorganisir melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain.

3. Kepribadian

Pola perilaku dan proses mental yang unik, mencirikan seseorang.

4. Belajar

Proses yang dijalani seseorang dari tahap tidak tahu menjadi tahu dan memahami akan sesuatu terutama yang berhubungan dengan organisasi dan pekerjaan.

3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002), karakteristik kinerja seseorang yang memiliki kinerja tinggi diantaranya yaitu:

1. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi.
2. Memiliki tujuan yang realities.
3. Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi..
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik yang kokrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Koopmans et al. (2014), faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penilaian kinerja meliputi :

1. Kinerja tugas

Mengacu pada kemampuan seorang karyawan melakukan tugas-tugas pekerjaan yang utama, yaitu mencakup kualitas kerja, perencanaan dan pengorganisasian tugas, berorientasi pada hasil, membuat skala prioritas, dan bekerja secara efisien.

2. Kinerja kontekstual

Mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis di mana tugas-tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan, kreatif, memiliki inisiatif, senang mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi secara efektif, mampu bekerja sama, dan mau menerima dan belajar dari orang lain.

3. Perilaku kerja kontraproduktif

Mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Penelitian-penelitian terdahulu mengkaji masalah iklim organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

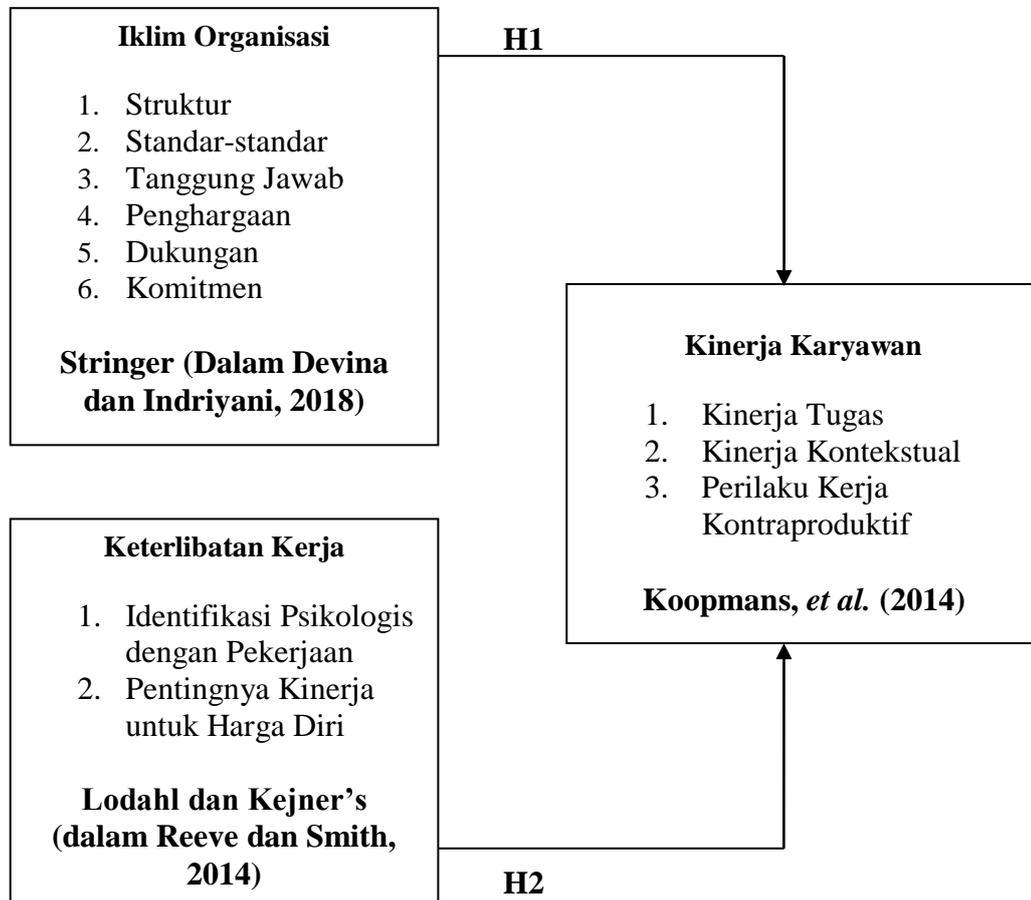
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh <i>Organizational Climate</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Knowledge Sharing Behavior</i> Sebagai Variabel Intervening pada PT Suryamasinka Semestaraya Devina dan Indriyani (2018)	Terdapat pengaruh signifikan <i>Organizational Climate</i> terhadap kinerja karyawan.
2.	<i>Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch Analysis</i> Koopmans, <i>et al.</i> (2014)	Tentang validitas <i>Individual Work Performance Questionnaire</i> (IPWQ). Penelitian dilakukan pada 1.424 karyawan dari berbagai sektor pekerjaan di Belanda. IPWQ mengindikasikan gagasan validitas yang dapat diterima. Peneliti diberikan sebuah instrument pengukuran kinerja yang valid dan reliabel dan juga dapat digunakan untuk karyawan yang berbeda.
3.	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang Setiawan, Kiki Cahaya (2015)	Terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan
4.	Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. Septiadi, <i>et al.</i> (2017)	Terdapat pengaruh signifikan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai
5.	<i>Refining Lodahl and Kejner's Job Involvement Scale With a Convergent Evidence Approach: Applying Multiple Methods to Multiple Samples. Journal Organizationa Reasearch Metode.</i> Reeve dan Smith (2014)	Tentang perbaikan skala Lodahl dan Kejner's dengan pendekatan bukti konvergen. Hasil penelitian ini memberikan bukti kuat bahwa skala 20-item Lodahl dan Kejner adalah multi-faktor dan terkontaminasi oleh konten asing. Atas dasar bukti konvergen, skala sembilan item yang direvisi (Item 1, 3, 6, 7, 10, 11, 14, 15, dan 18) direkomendasikan untuk digunakan pada penelitian masa depan.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pikir menjelaskan secara teoritis pertautan antar variable yang akan diteliti (Sugiono, 2013).

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat dibuat kerangka pikir penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

F. Hipotesis

Hipotesis penelitian yaitu hipotesis yang dinyatakan oleh peneliti berdasarkan kerangka pemikiran. Pengertian hipotesis penelitian yaitu jawaban atau kesimpulan sementara atas permasalahan penelitian yang dinyatakan oleh peneliti yang diyakini kebenarannya. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Chandra *Super Store* Tanjung Karang.

H₂ : Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Chandra *Super Store* Tanjung Karang.

III. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas. Desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya sebab akibat antar variabel (Sanusi, 2014).

B. Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) objek penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan di *Mall Chandra Super Store* Tanjung Karang yang beralamatkan di jalan Pemuda-Hayam Wuruk No. 1 Tanjung Karang Bandar Lampung dan dalam penelitian ini terdapat tiga variable, yakni sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi (variabel independen)
2. Keterlibatan kerja (variabel independen)
3. Kinerja Karyawan (variabel dependen)

C. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan langsung dari sumber dan objek yang diteliti (Sanusi, 2014). Data primer

diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan terkait penelitian yang dilakukan kepada *Chandra Super Store* Tanjung Karang.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain (Sanusi, 2014). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

D. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data untuk penelitian, berikut ini adalah tiga cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan peneliti, yaitu:

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden

untuk dijawabnya. Menurut Sugiyono (2013), kuesioner cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

3. Wawancara

Wawancara langsung juga dilakukan dalam pengumpulan data pada penelitian ini. Wawancara dengan berbagai pihak yang berhubungan dengan obyek penelitian dianggap perlu dalam mendapatkan informasi seputar perusahaan atau keterangan langsung dari responden dengan cara tatap muka dan bercakap-cakap.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan *Chandra Super Store* Tanjung Karang yang berjumlah 600 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Selain itu, menurut Sekaran (2006), sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi, dengan kata lain sejumlah tetapi tidak semua elemen populasi akan membentuk sampel.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan desain *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling* yaitu dengan memilih responden secara non random, adapun kriteria responden dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap Chandra Super Store Tanjung Karang.

Responden pada penelitian ini menggunakan Slovin (Umar, 2007).

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

- n = Jumlah sampel
 N = Jumlah populasi
 e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih di tolerir (5%-10%).

Dari rumus Slovin diatas, maka diperoleh sampel dalam penelitian ini sebanyak 600 orang dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{600}{1 + 600(0.05)^2} = 240 \text{ orang}$$

Tabel 3.1 Jumlah Sampel Karyawan Chandra Super Store Tanjung Karang

No	Bagian	Jumlah (Orang)
1	Supermarket Dept. Store	5
2	Supermarket Customer Service	3
3	Supermarket Sayur dan Buah	4
4	Staf Teknisi	3
5	Supermarket Pramuniaga	198
6	Dept. Store Pramuniaga	54
7	Kantor	49
8	Karyawan Gudang	5
9	Security	19
Jumlah		240

F. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan dua variabel yang terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari iklim organisasi dan

keterlibatan kerja (X). Variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berikut adalah table definisi operasional dalam penelitian ini:

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Iklm Organisasi (X ₁)	Iklim organisasi didefinisikan sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Stringer (dalam Devina dan Indriyani, 2018)	a. Struktur b. Standar-standar c. Tanggung Jawab d. Penghargaan e. Dukungan f. Komitmen	Likert
Keterlibatan Kerja (X ₂)	Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu. Lodahl dan Kejner's (dalam Reeve dan Smith, 2014)	a. Identifikasi Psikologis dengan Pekerjaan b. Pentingnya Kinerja untuk Harga Diri	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan definisikan sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan dari suatu organisasi. Koopmans, <i>et al.</i> (2014)	a. Kinerja Tugas b. Kinerja Kontekstual c. Perilaku Kerja Kontraproduktif	Likert

Dalam penelitian ini teknik skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur menjadi sub variable, kemudian dijabarkan menjadi komponen-komponen yang terukur, yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk penyusunan item instrument yang dapat berupa pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif menjadi sangat negative. Berikut contoh table skala likert:

Tabel 3.3 Tabel Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala	
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Kurang Setuju (KS)	2	4
Tidak Setuju (TS)	1	5

Sumber : Sugiyono (2013)

G. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013), uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan *software* SPSS.

Kaiser-Meyer-Olkin *Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variable dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor. Bila KMO MSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai faktor *loading* $\geq 0,5$. Jika terdapat nilai faktor *loading* $< 0,5$ maka harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai yang kurang dari 0,5 atau terjadi *cross loading*.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan kuesioner konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah uji statistik *Cronbach Alpha* suatu variable dinyatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan $\geq 0,05$. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid dan statistic parametrik tidak dapat digunakan.

H. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan/dipakai peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Deskripsi Hasil Survei

Deskriptif hasil survey dilakukan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang kecendrungan yang tengah berlangsung.

2. Analisis Kuantitatif

Pada penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Untuk melakukan pengujian regresi linier berganda, penulis menggunakan bantuan *software* SPSS. Persamaan regresi linier berganda untuk hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\text{Hipotesis I} \quad : \quad Y_1 = a + b_1X_1 + e$$

$$\text{Hipotesis II} \quad : \quad Y_2 = a + b_2X_2 + e$$

Keterangan

Y = variabel kinerja karyawan

X₁ = variabel iklim organisasi

X₂ = variabel keterlibatan kerja

a = konstanta

b_{1,2} = koefisien

e = tingkat eror (*error term*) (Sugiyono, 2013)

I. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini dimaksud untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H₀: b₁ = 0, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.
- H₁: b₁ ≠ 0, artinya secara parsial terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.
- H₀: b₂ = 0, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

- $H_2: b_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dikatakan berpengaruh apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05) menggunakan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan :

b = koefisien regresi variabel independen

σb = standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 18.0.

V. KESIMPULAN DAN SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh iklim organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Chandra *Super Store* Tanjung Karang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Chandra *Super Store* Tanjung Karang. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan menandakan bahwa semakin baik iklim organisasi karyawan Chandra *Super Store* Tanjung Karang dalam bekerja, maka akan semakin baik pula tingkat kinerja karyawannya.
2. Adanya pengaruh positif dan signifikan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Chandra *Super Store* Tanjung Karang. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan menandakan bahwa semakin baik keterlibatan kerja karyawan Chandra *Super Store* Tanjung Karang dalam bekerja, maka akan semakin baik pula tingkat kinerja karyawannya.

B. Saran

Beberapa hal yang dapat menjadi masukan pada penelitian ini berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan, adalah :

1. Pimpinan Chandra *Super Store* Tanjung Karang sebaiknya terus memperhatikan iklim organisasi perusahaan menjadi lebih baik lagi. Salah satunya dengan lebih menjelaskan kepada karyawan pada saat proses pelatihan mengenai apa saja tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan, tingkat pengambilan keputusan, dan kebijakan perusahaan, sehingga karyawan dapat lebih memahami mengenai struktur organisasi perusahaan. Membuat kotak pendapat dan membuat *forum online* khusus bagi anggota perusahaan agar seluruh karyawan dapat memberikan saran dan pendapatnya secara anonim, meningkatkan dukungan antara atasan kepada bawahan seperti membantu karyawan menemukan solusi atas suatu permasalahan, dan mendorong karyawan untuk menyelesaikan permasalahan sendiri agar karyawan tersebut dapat berkembang, dan memberikan *feedback* atas hasil kerja karyawan sesuai dengan hasil pekerjaannya.
2. Pimpinan Chandra *Super Store* Tanjung Karang sebaiknya terus memperhatikan keterlibatan kerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Salah satunya dengan lebih aktif dalam melaksanakan pertemuan dengan para karyawan baik secara formal maupun informal dan memberikan waktu kepada para karyawan untuk mengutarakan ide dan pendapat mereka, dengan begitu karyawan akan merasa lebih dilibatkan dalam pekerjaannya dan merasa pekerjaan adalah suatu yang penting untuk harga dirinya.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini tentunya terdapat keterbatasan yang dialami oleh penulis, namun diharapkan keterbatasan ini tidak mengurangi manfaat yang ingin dicapai. Keterbatasan tersebut antara lain :

1. Keterbatasan metode observasi yang peneliti lakukan yaitu peneliti tidak melakukan wawancara terhadap responden, dikarenakan responden tidak ingin diwawancarai secara mendalam terkait variabel-variabel penelitian.
2. Responden dalam penelitian ini dibatasi dalam lingkup sampel yaitu hanya karyawan *Chandra Super Store* Tanjung Karang, disarankan untuk memperluas ukuran sampel karyawan pada perusahaan *Mall* yang sejenis di Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. 2018. *Ekonomi Indonesia Triwulan III-2018 Tumbuh 5,17 Persen*. [Internet]. Tersedia di:
<https://www.bps.go.id/pressrelease/2018/11/05/1522/ekonomi-indonesia-triwulan-iii-2018-tumbuh-5-17-persen.html>
- Cohen, A. 2003. *Multiple Commitment in the Workplace: An Integrative Approach*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Davis. Newstrom. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Devina, Gebriale. Indriyani, Ratih. 2018. *Pengaruh Organizational Climate Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Knowledge Sharing Behavior Sebagai Variabel Intervening pada PT Suryamasinka Semestaraya*. Jurnal Manajemen Bisnis. Vol.6(1).
- Ghozali, Imam. 2013. *"Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program 21"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen*. Edisi 7. Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hiriyappa, B. 2009. *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age Internasional Publisher.

- Hetifah, Sj. Sumarto. 2004. *Inovasi, Partisipasi, dan Good Governance*. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia.
- Kreitner, R. & Kinicki A. 2000. *Organizational Behavior 5th edition*, Boston: Mc Graw-Hill.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Buuren, S. van, Beek, A.J. van der, Vet, H.C.W. 2014. *Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch Analysis*. Journal of Applied Measurement. Vol.15(2), 160-175.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Radianto, Ari. Sunuharyo, Bambang S. 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PG Krebbe Baru Malang)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol.53(1). 14-20.
- Reeve, Charlie L. Smith, Carlla. 2014. *Refining Lodahl and Kejner's Job Involvement Scale With a Convergent Evidence Approach: Applying Multiple Methods to Multiple Samples*. Journal Organizationa Reasearch Metode. Vol.4(2). 91-107
- Rivai, Veithzal. Mulyadi, Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, Stephen. P., Coulter, Mary. 2014. *Management*. Eleventh Edition. Jakarta: England.
- Safaria, Siti. Yunastiwi, Anastasya Saras. 2013. *Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kiner Pegawai Pada PT. Seascope Surveys Indonesia*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol.1(1), 2.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Septiadi, Sebastianus Alexander. Sintaasih, Desak Ketut. Wibawa, I Made Artha. 2017. *Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol.6(8). 3103-3132
- Setiawan, K. Cahaya. 2015. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Devisi Operasi PT. Pusri Palembang*. Jurnal Psikologi Islam. Vol.1(1). 23-32.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syoufa, Ade. Hapsari, Helen. 2014. *Pengaruh Pola Sirkulasi Pusat Perbelanjaan Mal Terhadap Pola Penyebaran Pengunjung (Studi kasus: Margocity, Depok)*. Jurnal Desain Kontruksi. Vol.13(2), 46-48.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umar, Husein. 2007. *Riset Pemasaran dan Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.