



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 4 (1) September-Februari 2025: 882-888

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Analisis Iklim Organisasi Bagi Setiap Karyawan PT Emados

Kealvin Nugraha¹, Revalyna Nurhaliza², Siti Maesyaroh³, Nopi Oktavianti⁴

^{1 2 3 4} Prodi Management Universitas Pamulang

email: kealvinnugraha19@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Oktober 2024 Disetujui November 2024 Diterbitkan Desember 2024</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Emados. Melalui pendekatan kuantitatif dengan metode survei, data dikumpulkan dari 103 responden yang terdiri dari karyawan dengan masa kerja dan usia yang bervariasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi yang kondusif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa lingkungan kerjanya mendukung dan memotivasi lebih cenderung menunjukkan kinerja yang optimal, serta loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Penelitian ini juga menemukan bahwa karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun memiliki persepsi lebih positif terhadap iklim organisasi dibandingkan dengan mereka yang baru bekerja selama 1 hingga 2 tahun. Dengan demikian, manajemen perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas iklim organisasi guna mendorong kinerja yang lebih baik dari seluruh karyawan.</p>
<p>Kata Kunci: <i>Iklim Organisasi ; Sikap Kerja ; Kinerja Karyawan.</i></p>	<p>ABSTRACT</p>
<p>Keywords: <i>Organizational Climate; Work Attitude; Employee performance</i></p>	<p><i>This research aims to analyze the influence of organizational climate on employee performance at PT Emados. Through a quantitative approach using survey methods, data was collected from 103 respondents consisting of employees with varying lengths of service and ages. The results of the analysis show that a conducive organizational climate has a positive and significant impact on increasing employee productivity and performance. Employees who feel their work environment is supportive and motivating are more likely to show optimal performance and higher loyalty to the company. This research also found that employees with more than 3 years of service had a more positive perception of the organizational climate compared to those who had only worked for 1 to 2 years. Thus, company management is advised to continue to improve the quality of the organizational climate to encourage better performance from all employees.</i></p>

PENDAHULUAN

Iklim organisasi merupakan salah satu elemen penting dalam mengelola karyawan dan sumber daya manusia di suatu perusahaan. Iklim organisasi sering kali didefinisikan sebagai persepsi yang dimiliki karyawan terhadap lingkungan kerja mereka, mencakup bagaimana kebijakan, prosedur, dan nilai-nilai yang dianut perusahaan diterjemahkan dalam interaksi sehari-hari di antara karyawan, serta bagaimana manajemen menjalankan fungsinya. Iklim ini dapat menciptakan rasa nyaman dan motivasi bagi karyawan, atau sebaliknya, menciptakan ketidakpuasan dan stres yang dapat memengaruhi produktivitas dan keberlanjutan bisnis perusahaan secara keseluruhan. Pentingnya iklim organisasi ini semakin jelas karena sejumlah penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja yang positif berkontribusi langsung terhadap produktivitas, keterlibatan karyawan, dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Salah satu alasan mengapa iklim organisasi menjadi kunci penting dalam manajemen modern adalah karena hubungannya yang erat dengan keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan atau *employee engagement* adalah istilah yang mengacu pada kondisi di mana karyawan merasa terikat secara emosional dan kognitif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang terlibat biasanya menunjukkan antusiasme dan komitmen yang tinggi dalam bekerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja mereka. Data dari **Gallup (2017)** menunjukkan bahwa organisasi dengan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi memiliki produktivitas yang 21% lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi dengan keterlibatan yang rendah. Karyawan yang terlibat juga cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja dan atasan mereka, yang secara langsung memperbaiki dinamika tim dan kolaborasi dalam perusahaan.

Namun, keterlibatan karyawan tidak dapat terwujud tanpa adanya iklim organisasi yang mendukung. Iklim organisasi yang baik mencakup berbagai elemen penting, seperti gaya kepemimpinan yang inspiratif, komunikasi yang terbuka, kepercayaan antar individu, serta budaya organisasi yang inklusif dan adil. Penelitian oleh **Schneider et al. (2017)** mengungkapkan bahwa iklim organisasi yang positif sering kali ditandai dengan keberadaan kepemimpinan yang mendukung, penghargaan terhadap kontribusi individu, serta adanya kesempatan untuk berkembang secara profesional. Di sisi lain, iklim yang negatif atau kurang mendukung dapat menyebabkan berbagai masalah, mulai dari ketidakpuasan kerja hingga *burnout* atau kelelahan mental di kalangan karyawan.

Salah satu elemen kunci dalam membangun iklim organisasi yang positif adalah kepemimpinan. Kepemimpinan tidak hanya mencakup kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola pekerjaan dan karyawan, tetapi juga mencakup kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan inspirasi. Gaya kepemimpinan yang terbuka dan mendukung memberikan ruang bagi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan memberikan masukan yang konstruktif. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional sering kali dipandang sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam menciptakan iklim organisasi yang positif. Pemimpin transformasional memberikan inspirasi kepada karyawan melalui visi yang jelas, memberikan dukungan emosional, dan memberikan perhatian individual terhadap kebutuhan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (**Avolio dan Bass 2004**) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan erat dengan peningkatan motivasi karyawan serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih harmonis.

Pertumbuhan industri kesehatan, pariwisata, otomotif, pendidikan dan manufaktur memiliki persaingan yang semakin ketat. Pengusaha perlu lebih banyak berpikir dan berinovasi secara kreatif ketika mengembangkan produk untuk menarik konsumen dengan berbagai kebutuhan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut membuat perusahaan-perusahaan bersaing ketat untuk memunculkan keunggulan mereka seperti sumber daya manusia. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sumber daya manusia dapat membuat kegiatan perusahaan berjalan dengan baik dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan dapat menentukan kemampuan perusahaan untuk menghadapi persaingan seiring berjalannya waktu. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan karyawan yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki inovasi, motivasi dan kreativitas akan

memiliki kualitas kerja yang baik. Kinerja karyawan yang baik dapat diraih apabila perusahaan memiliki iklim organisasi yang dapat mendukung kinerja karyawan (**Sagay et al., 2018: 1709**). Iklim organisasi merupakan pandangan anggota organisasi yang berkaitan dengan organisasi baik telah ataupun sedang terjadi di dalam atau luar lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi perilaku, sikap dan kemudian menentukan kinerja organisasi (**Hanum, 2018: 132**). Iklim organisasi dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal, memberikan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga karyawan puas dengan iklim kerja yang ada (**Ratnasari & Gandhi, 2017: 72**). Karyawan yang telah merasa puas, akan berusaha mempertahankan dan tidak akan meninggalkan pekerjaan mereka, sedangkan sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas akan menimbulkan kekecewaan, tidak semangat untuk bekerja dan prestasi kerja akan menurun. Selain iklim organisasi, sikap kerja juga dapat mempengaruhi kinerja.

Sikap kerja karyawan perlu menjadi perhatian perusahaan, karena sikap kerja berkaitan dengan bagaimana karyawan bertindak dan melaksanakan kewajiban berdasarkan tanggung jawab dan mendapatkan hasil dari usaha yang telah dilakukannya. Sikap kerja adalah sikap atau tindakan yang diambil terhadap pekerjaan, rekan kerjanya ataupun terhadap perusahaan. Sikap kerja yang diambil oleh anggota di dalam sebuah perusahaan akan mempengaruhi objek kinerjanya baik terhadap organisasi, pekerjaan maupun rekan kerja. Apabila karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, maka dapat memunculkan keyakinan terhadap kemampuan dirinya, mampu menghadapi persaingan, dan bangga akan hasil kerjanya, sedangkan jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya, maka dapat berdampak pada tingkat kepercayaan diri karyawan tersebut, kurangnya komitmen karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, serta menyebabkan berkurangnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (**Alias & Serang, 2018: 86**).

PT Emados Shawarma adalah perusahaan di bidang Food and Beverage yang berdiri sejak tahun 2018. Permasalahan dalam PT Emados Shawarma Indonesia dapat ditemukan dari iklim organisasi yang masih kurang baik, ini terjadi karena keadaan lingkungan sosial yang tidak mendukung seperti kurangnya komunikasi antar karyawan dan kurangnya kebersamaan antara sesama pekerja atau dengan kata lain tidak kompak dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan. Selain itu dalam keadaan lingkungan fisik tempat pekerja lapangan masih kurangnya kelengkapan peralatan yang dapat menghambat pekerjaan perusahaan. Selain faktor iklim kerja, sikap kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap individu memiliki sikap kerja yang berbeda-beda baik sikap yang positif maupun negatif. Pada karyawan PT Emados Shawarma masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki sikap kerja yang negatif atau kurang baik seperti kurangnya kesadaran karyawan tentang waktu kehadiran yang telah ditetapkan perusahaan. Sikap kerja yang rendah akan menyebabkan karyawan tersebut tidak memiliki komitmen dalam melakukan pekerjaannya.

Didalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan sikap kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Emados Shawarma Indonesia dan masing-masing variabel saling memengaruhi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi iklim organisasi di PT Emados, serta mengeksplorasi perbedaan-perbedaan persepsi yang mungkin ada di antara divisi-divisi tersebut. Penelitian sebelumnya yang serupa dengan penelitian ini mencakup beberapa studi yang berfokus pada hubungan iklim organisasi dan produktivitas karyawan. Beberapa peneliti telah memfokuskan penelitian mereka pada bagaimana iklim organisasi mempengaruhi keterlibatan karyawan, namun tidak banyak yang memfokuskan pada analisis perbedaan persepsi antar divisi dalam perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk mengisi kesenjangan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana iklim organisasi di PT Emados dipersepsikan oleh setiap karyawan dari berbagai divisi.”

KAJIAN LITERATUR

Menurut (**Abdillah et al., 2017: 123**) Iklim dapat didefinisikan sebagai situasi yang berkaitan melalui perilaku, perasaan dan pikiran kelompok organisasi. Dengan demikian, iklim dapat digambarkan sebagai penilaian khusus, yang berkaitan dengan manipulasi kekuatan dan pengaruh

seseorang. Suasana organisasi merupakan ciri organisasi yang tercermin dalam gambaran lingkungan kerja, pedoman dan kondisi oleh karyawan. Dan Menurut (Hanum, 2018: 132) iklim organisasi adalah karakteristik yang digunakan untuk membedakan organisasi dengan organisasi lain dan dapat berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi tersebut. Iklim organisasi juga digunakan untuk mengetahui tentang bagaimana suatu organisasi dapat berinteraksi dengan organisasi lain.

Menurut (Dewi, 2016: 90) bahwa indikator iklim organisasi sebagai berikut:

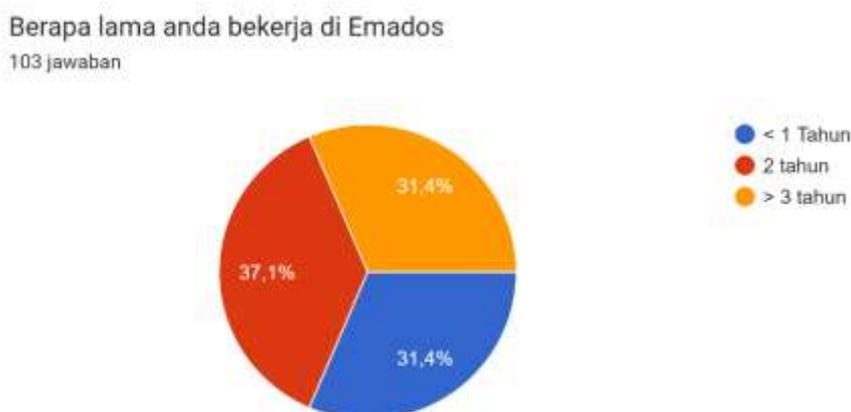
1. Pemecahan masalah, proses secara terencana yang dilakukan untuk mendapatkan penyelesaian tertentu dari suatu masalah.
2. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP, dilakukan agar karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan.
3. Interaksi antar karyawan, seperti apa hubungan interaksi yang terjalin antar sesama karyawan.
4. Kepercayaan sesama, untuk mengetahui apakah terdapat kepercayaan antar karyawan

Menurut (Alias & Serang, 2018: 86) attitude atau sikap bisa juga disebut kecenderungan untuk belajar, bereaksi menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap objek tertentu secara teratur. Jika karyawan mempunyai sikap positif pada pekerjaannya, maka pekerjaan tersebut akan semakin mudah. Sikap dapat mendorong kita untuk berperilaku dengan teratur. menurut (Sembiring, 2018: 111) Sikap kerja adalah sikap mental yang dipelajari dan dievaluasi menurut pengalaman seseorang dan dapat mempengaruhi sikapnya baik terhadap orang, hal dan keadaan yang berkaitan dengannya.

METODE

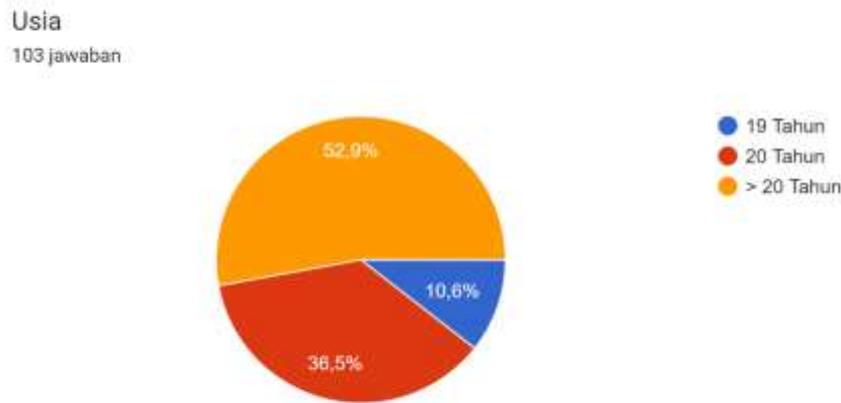
Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan metode penelitian kuantitatif. metode kuantitatif yang merupakan pengolahan data berupa angka untuk menganalisis tentang masalah yang ingin diteliti Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif diharapkan dapat menguji hipotesis penelitian (Purnama, 2017: 42). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Emados Shawarma sebanyak 103 orang. Dan sampel yang diambil yaitu karyawan PT Emados Shawarma. Perhitungan sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Pada diagram diatas Sebagian besar karyawan (37,1%) telah bekerja di PT Emados lebih dari 3 tahun.,hal ini menunjukkan bahwa ada tingkat retensi yang cukup baik di perusahaan ini, dengan hampir

40% karyawan memiliki pengalaman kerja yang signifikan. Kemudian, terdapat 31,4% karyawan yang telah bekerja selama 2 tahun, serta 31,4% lainnya yang baru bekerja kurang dari 1 tahun. Distribusi ini menggambarkan keseimbangan antara karyawan baru dan yang sudah lama, yang dapat memberikan dinamika kerja yang baik di antara pengalaman dan perspektif baru.



Dan berdasarkan usia, sebagian besar karyawan (52,9%) berusia di atas 20 tahun, yang kemungkinan menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja terdiri dari orang dewasa muda atau lebih senior. Ini bisa menjadi indikasi bahwa perusahaan menarik dan mempertahankan karyawan yang lebih berpengalaman. Dan Sekitar 36,5% karyawan berusia 20 tahun, yang menunjukkan adanya kelompok usia yang relatif muda. Karyawan dalam kelompok ini biasanya membawa semangat dan energi baru ke dalam organisasi. Lalu Hanya 10,6% karyawan yang berusia 19 tahun, yang merupakan kelompok usia paling muda di antara seluruh tenaga kerja.

INDIKATOR	Pemecahan Masalah			Melaksanakan SOP			Interaksi Karyawan			Kepercayaan Sesama		
	P1	P2	P3	M1	M2	M3	I1	I2	I3	K1	K2	K3
Rata Rata Pertanyaan	3,70	3,68	3,71	3,65	3,47	3,52	3,55	3,50	3,40	3,49	3,45	3,58
Rata Rata Indikator	3,70			3,55			3,49			3,50		

Figure #. Title of Figure

Untuk Pemecah masalah Memiliki Nilai rata-rata pertanyaan berkisar antara 3,68 hingga 3,71 dengan rata-rata keseluruhan sebesar 3,70, ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan PT Emados Shawarma dalam menyelesaikan masalah berada di tingkat yang cukup baik, mendekati nilai ideal (4.0), ini dapat diinterpretasikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan kapabilitas yang memadai dalam menemukan solusi untuk permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan.

Untuk Melaksanakan SOP, Memiliki Nilai rata-rata pertanyaan berkisar antara 3,47 hingga 3,65 dengan rata-rata keseluruhan sebesar 3,55, ini menunjukkan bahwa pelaksanaan Standard Operating Procedure (SOP) oleh karyawan PT Emados Shawarma cukup baik, meskipun ada ruang untuk perbaikan dalam mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Terutama pada M2 (nilai 3,47), yang sedikit lebih rendah dari dua indikator lainnya, ini bisa menjadi area yang membutuhkan perhatian lebih.

Interaksi Karyawan memiliki Nilai rata-rata pertanyaan berkisar antara 3,40 hingga 3,55 dengan rata-rata keseluruhan sebesar 3,49, Maka Nilai ini menunjukkan bahwa interaksi antar karyawan dalam perusahaan juga cukup baik, tetapi ada sedikit variasi di antara nilai-nilai ini, terutama di I2 yang memiliki nilai lebih rendah (3,40), Nilai ini menunjukkan bahwa beberapa area dalam interaksi karyawan mungkin perlu difokuskan untuk meningkatkan komunikasi dan kolaborasi tim.

Dan yang terakhir adalah kepercayaan sesama, Memiliki Nilai rata-rata pertanyaan berkisar antara 3,45 hingga 3,58 dengan rata-rata keseluruhan sebesar 3,50, Maka Nilai ini menunjukkan bahwa kepercayaan antar karyawan berada pada tingkat yang baik, dengan nilai yang relatif stabil di antara sub-indikator kepercayaan sesama. Ini adalah hasil yang positif, menunjukkan lingkungan kerja yang kooperatif dan saling percaya.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data terkait iklim organisasi di PT Emados Shawarma Indonesia, terlihat adanya keseimbangan dalam komposisi tenaga kerja berdasarkan usia dan durasi masa kerja. Mayoritas karyawan (52,9%) berada pada kelompok usia di atas 20 tahun, yang menunjukkan bahwa perusahaan ini menarik karyawan yang relatif berpengalaman. Selain itu, distribusi masa kerja karyawan yang hampir merata, dengan 37,1% karyawan yang telah bekerja lebih dari 3 tahun dan sekitar 31,4% yang baru bekerja kurang dari 1 tahun, mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja lama sekaligus menarik tenaga kerja baru.

Kombinasi antara pengalaman karyawan lama dan semangat dari karyawan baru memberikan kontribusi positif terhadap iklim organisasi di PT Emados Shawarma Indonesia. Hal ini juga menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung baik bagi karyawan yang baru bergabung maupun yang telah lama bekerja. Dengan adanya keseimbangan ini, PT Emados mampu menjaga stabilitas serta dinamisasi tenaga kerja yang diperlukan untuk pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, data tersebut mencerminkan iklim organisasi yang cukup baik, di mana perusahaan tidak hanya mampu mempertahankan karyawan, tetapi juga berhasil menarik tenaga kerja dari berbagai usia dan pengalaman. Iklim yang kondusif ini berpotensi meningkatkan produktivitas, keterlibatan, dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang, yang pada akhirnya akan mendukung perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

REFERENSI

- Abdillah, M. R., Rizqa, A., & Rita, A. (2016). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i1.69>
- Alias, & Serlin, S. (2018). Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi* 1(1), 1–21. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v1i1.177>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2017). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Gallup. (2017). *State of the global workplace report*. <https://www.gallup.com/workplace/238079/state-global-workplace-2017.aspx>
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). Multifactor leadership questionnaire. In M. G. Rumsey, *The many faces of leadership* (pp. 47-58). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10623-003>

Dewi, E. N. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Kesehatan. 11(1), 89– 100. <http://journal.uniga.ac.id/index.php/JPB/article/view/122>

Indrajaya. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup daerah provinsi sulawesi tengah. 6(4), 71–82 <https://doi.org/10.32493/frkm.v5i1.12840>

Purnama, H. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Cikarang. Jurnal Lentera Bisnis, 6(1), 39. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i1.165>

Ratnasari, Sri Langgeng dan Gandhi Sutjahjo. 2017. Kompensasi, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PEB. Jurnal Mebis: Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 (2), 2017. ISSN:2599-283X(Online)ISSN:2528-2433 <http://mebis.upnjatim.ac.id/index.php/mebis/article/view/14/1>. Hal 71-75.