

ABSTRAK

Penelitian dilakukan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dan kinerja pada buruh pabrik bagian produksi dept. spinning di PT. Bintang Agung Bandung.

Metode dalam penelitian ini adalah metode korelasional. Variabel penelitiannya adalah iklim organisasi dan kinerja. Dalam penelitian ini iklim organisasi ditinjau dari Sembilan dimensi yaitu structure, responsibility, risk, reward, warmth, support, standard, identity, dan conflict. Selain itu, diperoleh juga data penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor. Pengambilan data ditujukan kepada buruh pabrik bagian produksi dept. spinning PT. Bintang Agung Bandung yang telah bekerja minimal enam bulan dan metode penarikan sampel adalah simple random sampling. Jumlah responden yang dijadikan sampel adalah 36 orang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur iklim organisasi yang dibuat oleh Litwin dan Stringer dan telah dimodifikasi oleh peneliti yang memiliki validitas antara 0,318 sampai 0,802 dan reliabilitas sebesar 0,920, serta alat ukur kinerja yang diperoleh dari PT. Bintang Agung Bandung.

Berdasarkan pengolahan data secara statistik dengan menggunakan SPSS 16 dengan koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh hasil bahwa H_0 diterima pada taraf α 0,05 dengan koefisien korelasi sebesar - 0,152 yang berarti terdapat hubungan yang negatif dan tidak signifikan antara iklim organisasi dan kinerja pada buruh pabrik bagian produksi Dept. Spinning di PT. Bintang Agung Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat sebanyak 33,3% buruh pabrik menghayati iklim organisasi yang menyenangkan, dan sebanyak 66,7% buruh pabrik menghayati iklim organisasi yang tidak menyenangkan. Terdapat sebanyak 44,4% buruh pabrik memiliki kinerja yang tinggi, dan sebanyak 55,6% buruh pabrik memiliki kinerja yang rendah.

Saran yang dapat diberikan pada PT. Bintang Agung Bandung yaitu perlu untuk memberikan pelatihan yang berhubungan dengan keterampilan menggunakan alat-alat kerja dan membuat pelatihan untuk meningkatkan motivasi kerja bagi para buruh yang memiliki kinerja rendah.

ABSTRACT

The study was conducted to determine the relationship between organizational climate and performance on the part of the production factory labor dept. spinning at PT. Bintang Agung Bandung.

The method in this study is the correlation method. Research variables are organizational climate and performance. In this study of organizational climate in terms of nine dimensions of structure, responsibility, risk, reward, warmth, support, standards, identity, and conflict. In addition, the data obtained also performance assessment conducted by a supervisor. Retrieval of data addressed to the production factory labor dept. spinning PT. Bandung who has worked at least six months and the sampling method is simple random sampling. The number of respondents sampled was 36. Measuring instruments used in this study is a measure of organizational climate created by Litwin and Stringer and has been modified by researchers with validity have between 0.318 to 0.802 and reliability of .920, as well as the performance measure is obtained from PT. Bintang Agung Bandung.

Based on the statistical data processing using SPSS 16 with Rank Spearman correlation coefficient obtained that H_0 is accepted at level α 0.05 with a correlation coefficient of - 0.152, which means there is a negative relationship and not significant between organizational climate and performance in the production of factory workers Dept. Spinning at PT. Bintang Agung Bandung.

Based on the results of this study concluded that there are as many as 33.3% of factory workers live a pleasant organizational climate, and as much as 66.7% of factory workers live unpleasant organizational climate. There are as many as 44.4% of factory workers have high performance, and as much as 55.6% of factory workers have low performance.

Advice can be give to PT. Bintang Agung Bandung is necessary to provide skills training related to using the instruments of labor and making training to increase motivation to work for workers who have low performance.

DAFTAR ISI

Lembar Judul.....	i
Lembar Persetujuan.....	ii
Kata Pengantar.....	iii
Abstrak.....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Bagan.....	xi
Daftar Tabel.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	10
1.3.1 Maksud Penelitian.....	10
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Kegunaan Penelitian.....	11
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	11
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	11
1.5 Kerangka Pemikiran.....	11
1.6 Asumsi.....	16
1.7 Hipotesis.....	16

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
2.1 Iklim Organisasi.....	17
2.1.1 Pengertian Iklim Organisasi.....	17
2.1.2 Dimensi Iklim Organisasi.....	17
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi.....	20
2.1.4 Pengukuran Iklim Organisasi.....	22
2.2 Kinerja.....	23
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	23
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	23
2.2.3 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja.....	24
2.2.4 Elemen dan Proses Penilaian Kinerja.....	26
2.2.5 Metode Penilaian Kinerja.....	28
2.2.6 Pelaksanaan Penilaian Kinerja.....	32
2.3 Karakteristik Individu.....	33
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	 35
3.1 Rancangan dan Prosedur Penelitian.....	35
3.2 Bagan Rancangan Penelitian.....	35
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	36
3.3.1 Variabel Penelitian.....	36
3.3.2 Definisi Konseptual.....	36
3.3.3 Definisi Operasional.....	36
3.4 Alat Ukur.....	38

3.4.1	Alat Ukur Iklim Organisasi.....	38
3.4.1.1	Rancangan Alat Ukur.....	39
3.4.1.2	Rincian Alat Ukur.....	39
3.4.2	Alat Ukur Kinerja.....	41
3.4.3	Data Pribadi dan Data Penunjang.....	41
3.4.4	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	41
3.4.4.1	Uji Validitas.....	41
3.4.4.2	Uji Reliabilitas.....	41
3.5	Populasi dan Teknik Penarikan Sampel.....	42
3.5.1	Populasi Sasaran.....	42
3.5.2	Karakteristik Sampel.....	42
3.5.3	Teknik Penarikan Sampel.....	43
3.6	Teknik Analisis Data.....	43
3.7	Hipotesis Statistik.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		45
4.1	Gambaran Responden.....	45
4.2	Hasil Penelitian.....	46
4.2.1	Hasil Korelasi Antara Iklim Organisasi dan Kinerja.....	46
4.2.2	Profil Iklim Organisasi.....	46
4.2.3	Derajat Kinerja.....	48
4.2.4	Tabulasi Silang Antara Iklim Organisasi dan Kinerja.....	49
4.2.5	Tabulasi Silang Antara Kinerja dan Data Penunjang.....	50

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran.....	59
5.2.1 Saran Teoritis.....	59
5.2.2 Saran Praktis.....	59
Daftar Pustaka.....	61
Daftar Rujukan.....	62
Lampiran	

DAFTAR BAGAN

1.1 Bagan Kerangka Pikir.....	15
2.1 Bagan Proses Penilaian Kinerja.....	26
3.1 Bagan Rancangan Penelitian.....	35

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Penilaian Alat Ukur Iklim Organisasi.....	39
Tabel 3.2 Kisi-kisi Alat Ukur Iklim Organisasi.....	39
Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2 Tabel Korelasi Antara Iklim Organisasi dan Kinerja.....	46
Tabel 4.3 Profil Iklim Organisasi.....	46
Tabel 4.4 Profil Dimensi Iklim Organisasi.....	47
Tabel 4.5 Derajat Kinerja.....	48
Tabel 4.6 Tabulasi Silang Iklim Organisasi dan Kinerja.....	49
Tabel 4.7 Tabulasi Silang Kinerja dan Motivasi.....	50
Tabel 4.8 Tabulasi Silang Kinerja dan <i>Ability</i>	51