

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang sedang berlangsung saat ini, terjadi persaingan bisnis yang sangat ketat dalam semua bidang usaha. Bidang usaha tersebut meliputi bidang industri, perdagangan, maupun jasa. Persaingan ini terjadi karena masing-masing perusahaan berusaha untuk mempertahankan keberadaannya dengan cara memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen, membuat produk dengan kualitas yang baik, dan memberikan pelayanan jasa atau produk dengan harga yang terjangkau bagi konsumen. Di Indonesia sendiri, salah satu bidang usaha yang sedang mengalami persaingan dan perkembangan yang cukup pesat adalah perusahaan dibidang industri.

Pabrik merupakan perusahaan dibidang industri dimana suatu barang diproduksi. Disinilah sumber daya alam dikelola sehingga menjadi produk yang siap dijual kepasar. Pabrik juga merupakan lapangan pekerjaan yang dapat menampung banyak pegawai sehingga pabrik menjadi lapangan pekerjaan yang paling diminati. Produksi barang yang dihasilkan pabrik adalah barang-barang yang menjadi kebutuhan sehari-hari manusia, sehingga keberadaan pabrik sangatlah penting untuk keberlangsungan hidup manusia. Dibalik pentingnya keberadaan suatu pabrik, sumber daya manusia (SDM) menjadi bagian utama atas berhasil dan berkembangnya barang yang diproduksi, sehingga sumber daya manusia (SDM) sangat berarti bagi tercapainya tujuan utama pabrik.

Sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan oleh pabrik adalah para tenaga kerja yang biasa disebut dengan buruh pabrik. Istilah buruh biasa digunakan untuk pekerja pabrik yang berada di level bawah atau yang sering disebut sebagai pekerja kasar. Buruh pabrik terlibat langsung dengan proses produksi barang yang nantinya akan dipasarkan dengan menggunakan suatu merk tertentu sebagai identitas utama suatu pabrik. Kualitas dan jumlah barang produksi yang dihasilkan tergantung pada kinerja buruh yang digunakan, dimana kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap buruh untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan pabrik. (<http://mutiarahmah2.blogspot.com/2012/10/teori-globalisasi-industri.html>. 26 Oktober 2013.).

PT. Bintang Agung Bandung adalah salah satu pabrik tekstil yang menghasilkan bahan baku, bahan setengah jadi, dan bahan jadi dimana jenis produksinya berupa kain sprei, kain denim, dan kain grey dengan bahan baku kain kapas dan polyester kapas. Hasil produksi ini nantinya akan di ekspor maupun dijual didalam negeri. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian *Human Resource Departement* (HRD), PT. Bintang Agung Bandung memiliki visi untuk menjadi industri tekstil yang dapat memberikan sumbangsih terhadap pemenuhan kebutuhan sandang masyarakat yang terus meningkat dan dapat menjadi industri tekstil yang mampu mengatasi pengangguran karena dapat menyerap tenaga kerja.

PT. Bintang Agung Bandung mempekerjakan kurang lebih 1000 orang dibagian produksi, dimana bagian produksi dibagi lagi menjadi 4 bagian yaitu bagian *spinning* (pemintalan), bagian *weaving* (penenunan), bagian *dyeing*

(pencelupan), & *finishing* (penyempurnaan), dan bagian *printing* (pengecapan). Setiap bagian membutuhkan keahlian buruh yang berbeda-beda. Setiap bagian juga memiliki tanggung jawab dan hasil produksi yang berbeda, namun saling berkaitan antara satu dan yang lainnya, sehingga apabila terjadi kesalahan pada satu bagian akan menghambat proses produksi dibagian berikutnya.

Setiap bagian menuntut *skill* dan kinerja buruh yang berbeda-beda untuk mendapatkan hasil produksi yang maksimal. Tidak hanya sumber daya manusia saja yang menjadi faktor keberhasilan produksi, tetapi ditunjang juga dengan fasilitas yang memadai seperti ruang produksi yang cukup luas, peralatan mekanik yang diperlukan, dan mesin-mesin produksi. PT. Bintang Agung Bandung memiliki kurang lebih 400 mesin produksi untuk 5 bagian produksi yang ada, menggunakan bahan pewarna kain yang aman, dan menggunakan kapas yang berkualitas. Selain itu, untuk menunjang hasil produksi, PT. Bintang Agung Bandung juga memiliki gudang penyimpanan, laboratorium, dan instalasi pengolahan air limbah. PT. Bintang Agung Bandung juga menyediakan fasilitas tempat ibadah, lapangan olahraga, kantin, bus antar jemput, dan klinik pengobatan yang dapat digunakan oleh seluruh buruh dengan harapan fasilitas yang diberikan tersebut akan meningkatkan kinerja buruh yang berakibat pada pencapaian hasil produksi yang maksimal.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2006). Kinerja dinilai oleh seorang

atasan melalui beberapa tahap seperti penentuan sasaran, penentuan standar kerja, penentuan metode dan pelaksanaan penilaian, dan evaluasi penilaian.

Keefisienan kinerja buruh memberikan manfaat di dalam meningkatkan keberhasilan pabrik sesuai dengan tujuan, sehingga kinerja merupakan salah satu faktor pendukung terhadap keberhasilan buruh di dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pabrik yang disertai dengan adanya tanggung jawab pemimpin di dalam memotivasi para buruh untuk dapat bekerja lebih baik, sehingga permasalahan yang dihadapi pabrik dapat terselesaikan. (<http://thesis.binus.ac.id/Asli/Bab2/2008-2-00488-TI%20Bab%202.pdf>. 27 Oktober 2013).

Kinerja yang dimiliki buruh tersebut dapat ditingkatkan untuk mencapai tujuan utama suatu pabrik. Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja itu sendiri adalah iklim organisasi yang diterapkan oleh pabrik tersebut. Iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Unsur-unsurnya dapat dipersepsikan dan dialami oleh anggota organisasi dan dilaporkan melalui kuesioner yang tepat (Litwin & Stringer, 1968). Iklim organisasi memiliki 9 dimensi yang dapat mempengaruhi suasana kerja dalam suatu perusahaan, antara lain *structure* yang merupakan batasan-batasan karyawan dalam organisasi, berupa banyaknya undang-undang, peraturan, dan prosedur yang ada dalam organisasi. *Responsibility* yang merupakan keleluasaan karyawan dalam mengambil keputusan tanpa campur tangan dari pihak lain. *Reward* yang merupakan imbalan atau penghargaan yang diberikan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. *Risk* yang merupakan risiko

dan tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan. *Warmth* yang merupakan hubungan yang terjalin dilingkungan kerja antara dirinya dengan atasan, sesama rekan kerja, dan bawahan. *Support* yang merupakan sikap saling menolong, serta pemberian dukungan baik dari atasan, sesama rekan kerja dan bawahan. *Standard* yang merupakan pencapaian tujuan dari hasil kerja yang diinginkan perusahaan. *Conflict* yang merupakan cara perusahaan mengatasi perbedaan pendapat ataupun permasalahan yang terjadi antara dirinya dengan atasan, sesama rekan kerja, dan bawahan. Serta *identity* yang merupakan keberhargaan dirinya sebagai bagian dari perusahaan.

Iklim organisasi senantiasa memengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan. Iklim organisasi yang dirasakan buruh tidak menyenangkan dapat berakibat pada penurunan kinerja seperti penurunan jumlah produksi, kualitas hasil produksi yang tidak sesuai dengan standar, dan bahkan penurunan kinerja yang paling ekstrim mogok bekerja. Hal-hal tersebut sudah sangat jelas merugikan bagi pabrik dan konsumen, sehingga kinerja para buruh pabrik tersebut perlu ditingkatkan.

Menurut Litwin & Stringer (1968) yang menyimpulkan bahwa iklim organisasi yang otoriter dimana pemimpin selalu mengambil keputusan tanpa ada campur tangan bawahan, kemudian semua tingkah laku karyawan ditentukan oleh peraturan-peraturan yang ketat sehingga akan menimbulkan rendahnya kinerja dan karyawan merasakan iklim organisasi yang tidak menyenangkan. Kemudian, iklim organisasi yang bersifat kekeluargaan dengan terbentuknya hubungan yang baik diantara karyawan, biasanya akan menimbulkan kinerja yang tinggi dan sikap

positif terhadap lingkungan kerja. Dengan kata lain, apabila iklim organisasi yang dirasakan karyawan menyenangkan akan meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya iklim organisasi yang dirasakan tidak menyenangkan akan menyebabkan kinerjanya menurun yang mengakibatkan tujuan organisasi tidak tercapai, mengakibatkan kerugian, dan juga memperbanyak *turn over*.

Terdapat juga penelitian lain dengan metode korelasional yang dilakukan oleh Nur Shabrina (skripsi, 2013) mengenai hubungan antara iklim organisasi dan kinerja terhadap 35 responden dan didapatkan hasil bahwa 55% responden menyatakan bahwa iklim organisasi yang ada pada perusahaan menyenangkan bagi mereka dan mereka memiliki kinerja yang tinggi.

Seluruh iklim organisasi yang ada pada PT. Bintang Agung Bandung akan dikorelasikan dengan kinerja buruh yang dihasilkan, kemudian hasil korelasi inilah yang akan menggambarkan hubungan antara iklim organisasi dan kinerja pada buruh pabrik bagian produksi di PT. Bintang Agung Bandung.

Iklim organisasi yang menyenangkan dapat meningkatkan kinerja buruh pabrik, namun pada kenyataannya pada pertengahan tahun 2013 para buruh pabrik PT. Bintang Agung Bandung melakukan aksi mogok kerja secara massal karena merasa iklim organisasi yang diterapkan oleh pabrik tidak menyenangkan bagi mereka. Banyak buruh pabrik yang mengalami penurunan kinerja karena merasa pabrik tersebut memberlakukan peraturan yang sangat ketat, kepemimpinan yang sangat kaku, pemberian upah yang tidak sesuai, tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki, kurangnya dukungan dari atasan untuk para buruh menyelesaikan tugas yang diemban, serta ketidakjelasan tugas yang

diberikan. Hal ini mengakibatkan pabrik mengubah beberapa kebijakannya dan memberlakukan upah harian bagi para buruh yang masih bekerja. Pada akhir tahun 2013, para buruh kembali melakukan aksi mogok kerja yang lebih besar dari sebelumnya, serta sekitar 700 orang buruh mengundurkan diri untuk mendapatkan pesangon. Hal tersebut mengakibatkan seluruh kegiatan pabrik dihentikan sekitar satu minggu dan dibuka kembali dengan hanya mempekerjakan bagian *spinning* saja.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan peneliti pada awal tahun 2014 kepada 10 buruh pabrik bagian produksi *Dept. spinning* untuk mengetahui penilaian terhadap iklim organisasi yang ada pada PT. Bintang Agung Bandung, diperoleh hasil sebagai berikut: Sebanyak 40% (dari 10 orang) buruh pabrik menilai PT. Bintang Agung Bandung menerapkan kebijakan, peraturan dan prosedur yang sesuai dan tidak memaksa, misalnya ketentuan jam masuk kerja yang dibagi menjadi 2 dan 3 shift yang dirasakan buruh sudah sesuai, sedangkan 60% (dari 10 orang) buruh pabrik yang lainnya menyatakan jam masuk kerja yang dibagi menjadi 2 dan 3 shift dirasakan tidak menyenangkan.

Sebanyak 40% (dari 10 orang) buruh pabrik menilai PT. Bintang Agung Bandung menerapkan tingkat pengawasan yang longgar, misalnya buruh diberikan kesempatan untuk mengambil keputusan sendiri bila terjadi permasalahan dalam hasil produksi, sedangkan 60% (dari 10 orang) buruh pabrik yang lainnya menyatakan pengawasan yang diberikan terlalu ketat sehingga semua keputusan ada ditangan atasan.

Sebanyak 40% (dari 10 orang) buruh pabrik menilai PT. Bintang Agung Bandung menerapkan tingkat penghargaan atas hasil kerja buruh sangat sesuai, misalnya upah dan tunjangan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan buruh, sedangkan 60% (dari 10 orang) buruh pabrik yang lainnya menyatakan upah dan tunjangan yang diberikan tidak mencukupi kebutuhan buruh.

Sebanyak 50% (dari 10 orang) buruh pabrik menilai PT. Bintang Agung Bandung menerapkan tingkat perasaan keorganisasian dalam organisasi yang memuaskan, misalnya diberikan ruang untuk membangun kelompok yang informal dengan buruh yang lainnya, sedangkan 50% (dari 10 orang) buruh pabrik yang lainnya menyatakan tidak diberikan ruang untuk membangun kelompok informal dengan buruh lainnya.

Sebanyak 40% (dari 10 orang) buruh pabrik menilai PT. Bintang Agung Bandung menerapkan dukungan atasan yang sesuai, misalnya atasan mendengarkan permasalahan yang dihadapi buruh dan berusaha mencari solusi bersama, sedangkan 60% (dari 10 orang) buruh pabrik yang lainnya menyatakan atasan tidak begitu memperdulikan permasalahan buruh.

Sebanyak 30% (dari 10 orang) buruh pabrik menilai PT. Bintang Agung Bandung menerapkan pemberian kesempatan mengambil resiko sebagai tantangan pekerjaan yang menunjang, misalnya diperbolehkan untuk mengerjakan pekerjaan lain selain pekerjaan utamanya untuk menambah pengetahuan buruh, sedangkan 70% (dari 10 orang) buruh pabrik yang lainnya menyatakan tidak mendapatkan kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan lain yang bukan pekerjaan utamanya.

Sebanyak 40% (dari 10 orang) buruh pabrik menilai PT. Bintang Agung Bandung menerapkan standar hasil kerja yang mudah untuk dicapai buruh, sedangkan 60% (dari 10 orang) buruh pabrik yang lainnya menyatakan standar hasil kerja yang ditetapkan terlalu tinggi.

Sebanyak 40% (dari 10 orang) buruh pabrik menilai PT. Bintang Agung Bandung bersikap terbuka dan membantu permasalahan yang dihadapi perusahaan yang berkaitan dengan buruh, sedangkan 60% (dari 10 orang) buruh pabrik yang lainnya menyatakan perusahaan bersikap tertutup dalam menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan buruh.

Sebanyak 40% (dari 10 orang) buruh pabrik menilai PT. Bintang Agung Bandung merupakan perusahaan yang menerima keberadaan buruh dengan baik sehingga buruh merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, sedangkan 60% (dari 10 orang) buruh pabrik yang lainnya menyatakan perusahaan bersikap biasa saja sehingga buruh tidak begitu bangga menjadi bagian dari perusahaan.

Dari data tersebut maka diperoleh sebanyak 40% (dari 10 orang) buruh pabrik merasa iklim organisasi yang ada di PT. Bintang Agung Bandung menyenangkan dan 60% (dari 10 orang) buruh pabrik merasa iklim organisasi yang ada di PT. Bintang Agung Bandung tidak menyenangkan.

Selain itu, diperoleh juga data penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor terhadap 10 buruh pabrik yang sama dan data tersebut berisikan bahwa diperoleh sebanyak 40% (dari 10 orang) buruh pabrik memiliki kinerja yang tinggi, dan 60% (dari 10 orang) buruh pabrik memiliki kinerja yang rendah.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti hubungan antara iklim organisasi dan kinerja pada buruh pabrik bagian produksi *Dept. Spinning* di PT. Bintang Agung Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini ingin diketahui apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dan kinerja pada buruh pabrik bagian produksi *Dept. Spinning* di PT. Bintang Agung Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Untuk memperoleh gambaran mengenai derajat iklim organisasi dan derajat kinerja pada buruh pabrik bagian produksi *Dept. Spinning* di PT. Bintang Agung Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Untuk memperoleh derajat hubungan antara iklim organisasi dan kinerja pada buruh pabrik bagian produksi *Dept. Spinning* di PT. Bintang Agung Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- Memberikan informasi mengenai hubungan antara iklim organisasi dan kinerja ke dalam bidang ilmu psikologi industri dan organisasi.
- Memberikan masukan bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian lanjutan mengenai iklim organisasi dan kinerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- Memberikan informasi pada bagian HRD di PT. Bintang Agung Bandung mengenai hubungan antara iklim organisasi yang diterapkan dan kinerja buruh pabrik yang dihasilkan sehingga dapat digunakan untuk memodifikasi, menentukan, merencanakan atau menghasilkan kinerja buruh pabrik yang sesuai dengan standar perusahaan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Organisasi merupakan unit sosial yang terdiri dari sejumlah individu yang berinteraksi menjalani sejumlah fungsi guna meraih tujuan, baik tujuan kelompok maupun tujuan individu. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat dimana orang-orang berkumpul untuk memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, dan sebagainya) maupun sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati.

PT. Bintang Agung Bandung adalah salah satu contoh organisasi yang memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan perusahaannya. Pada umumnya, pabrik mengharapkan optimalisasi sumber daya

manusia yaitu tenaga buruh dibagian produksi untuk dapat mencapai tujuannya dengan tepat. Hal ini dapat dicapai apabila pabrik tersebut menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan membentuk kondisi kerja yang tepat, hubungan yang baik antar individu, sistem imbalan yang jelas, dan membuat kebijakan-kebijakan atau peraturan-peraturan yang sesuai dengan sumber daya manusia yang dimiliki. Totalitas dari keadaan-keadaan diatas akan dihayati berbeda-beda oleh setiap buruh pada bagian produksi di pabrik tersebut karena setiap orang akan mempersepsikan secara berbeda-beda tergantung proses penginderaan dan pemaknaannya, sehingga kualitas dari lingkungan kerja akan memengaruhi tingkah laku dan interaksi para buruh. Selain itu terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi buruh pabrik dalam mempersepsikan lingkungan kerjanya seperti jenis kelamin, usia, tingkat Pendidikan, jabatan, masa Kerja, dan status Pernikahan.

Iklm organisasi terbentuk sebagai hasil interaksi antara faktor-faktor yang ada didalam suatu lingkungan kerja dengan buruh pabrik yang ada didalamnya, dimana setiap buruh memiliki nilai-nilai dan kebutuhan yang berbeda-beda. Setiap buruh memiliki gambaran ideal tentang iklim organisasi yang didambakannya, sehingga buruh akan merasakan iklim organisasi yang ada dalam pabrik dimana tempat mereka bekerja menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut Litwin & Stringer (1968), iklim organisasi memiliki 9 dimensi yang dapat mempengaruhi suasana kerja dalam suatu perusahaan, antara lain *structure* yang merupakan batasan-batasan karyawan dalam organisasi, berupa banyaknya undang-undang, peraturan, dan prosedur yang ada dalam organisasi

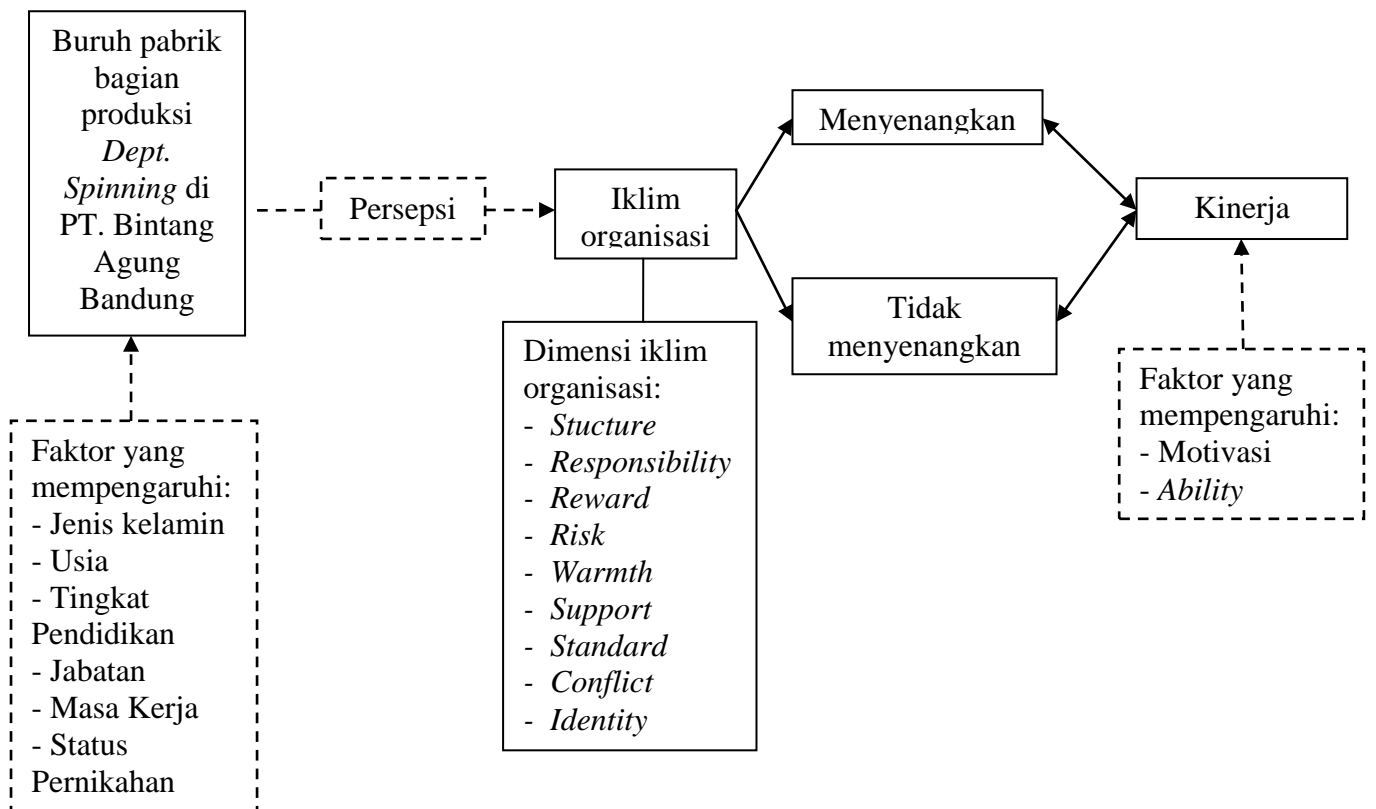
seperti pada buruh di PT. Bintang Agung Bandung yang harus mematuhi peraturan yang telah ditetapkan pabrik seperti datang tepat waktu saat bekerja, tidak masuk bekerja maksimal selama 3 hari, dan lain sebagainya. *Responsibility* yang merupakan keleluasaan karyawan dalam mengambil keputusan tanpa campur tangan dari pihak lain seperti pada buruh di PT. Bintang Agung Bandung yang diberikan kesempatan untuk mengambil keputusan sendiri ketika barang produksi terdapat kecacatan dan keputusan ini tidak selalu harus bertanya kepada atasannya. *Reward* yang merupakan imbalan atau penghargaan yang diberikan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan seperti gaji yang diberikan PT. Bintang Agung Bandung untuk buruhnya atas hasil kerja setiap bulannya, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan dan sebagainya. *Warmth* merupakan hubungan yang terjalin dilingkungan kerja antara dirinya dengan atasan, sesama rekan kerja, dan bawahan seperti pada PT. Bintang Agung Bandung yang melakukan rekreasi bersama minimal satu kali dalam satu tahun untuk mempererat hubungan antara buruh pabrik dan hubungan dengan atasan. *Support* berkaitan dengan sikap saling menolong, serta pemberian dukungan baik dari atasan, sesama rekan kerja dan bawahan seperti pada PT. Bintang Agung Bandung yang membiasakan para atasan untuk mendengarkan permasalahan yang dihadapi para buruh kemudian para atasan tersebut bersama-sama dengan buruh mencari solusi yang terbaik. *Risk* yang berkaitan dengan resiko dan tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan seperti pada PT. Bintang Agung Bandung yang memberikan kesempatan pada karyawannya untuk mengerjakan pekerjaan dibagian lain. *Standard* yang berkaitan dengan pencapaian tujuan dari hasil kerja

yang diinginkan perusahaan seperti pada PT. Bintang Agung Bandung yang menetapkan hasil kerja yang diinginkan untuk setiap bagiannya. *Conflict* yang berkaitan dengan cara perusahaan mengatasi perbedaan pendapat ataupun permasalahan yang terjadi antara dirinya dengan atasan, sesama rekan kerja, dan bawahan seperti pada PT. Bintang Agung Bandung yang melakukan pertemuan dengan beberapa pihak yang terkait bila terjadi permasalahan untuk menemukan solusi bersama. Serta dimensi yang terakhir yaitu *identity* yang berhubungan dengan keberhargaan diri karyawan sebagai bagian dari perusahaan seperti pada PT. Bintang Agung Bandung yang beberapa buruhnya merasa bangga menjadi bagian dari pabrik tersebut karena buruh pabrik merasa diterima dengan baik oleh perusahaan.

Iklm organisasi yang diterapkan pabrik akan dirasakan berbeda-beda oleh setiap buruh karena masing-masing buruh membawa kebutuhan lain kedalam lingkungan kerjanya. Buruh pabrik akan mempersepsikan iklim organisasi yang dirasakannya menyenangkan atau tidak menyenangkan. Agar tujuan pabrik dapat tercapai, pabrik tersebut harus berusaha menciptakan iklim organisasi yang dapat menunjang prestasi kinerja para buruhnya. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2006), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dinilai oleh seorang atasan melalui beberapa tahap seperti penentuan sasaran, penentuan standar kerja, penentuan metode dan pelaksanaan penilaian, dan evaluasi penilaian. Faktor yang mempengaruhi hasil kinerja yang ditampilkan tersebut adalah motivasi dan *ability*

dari karyawan yang bersangkutan. Motivasi merupakan penggerak atau pendorong terjadinya suatu tingkah laku yang didasari oleh adanya kebutuhan pada manusia yang akan memberikan arah, kekuatan dan bertahannya suatu tindakan. Sedangkan ability adalah kemampuan yang dimiliki individu yang akan membantunya dalam menyelesaikan pekerjaan. Kedua faktor inilah yang akan menentukan kinerja buruh pabrik ini akan tinggi atau rendah.

Dari penjelasan diatas, secara skematis dapat digambarkan sebagai berikut:



1.1 Bagan kerangka pikir

1.6 Asumsi

- Faktor-faktor yang mempengaruhi buruh adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jabatan, masa kerja, dan status pernikahan.
- Setiap buruh pabrik merasakan iklim organisasi dan menampilkan kinerja yang berbeda-beda.
- Iklim organisasi tercermin dalam 9 dimensi yaitu *structure, responsibility, reward, risk, warmth, support, standard, conflict*, dan *identity*.
- Kinerja buruh dipengaruhi oleh faktor motivasi dan *ability*.
- Kinerja buruh pabrik dinilai oleh seorang atasan melalui beberapa tahap seperti penentuan sasaran, penentuan standar kerja, penentuan metode dan pelaksanaan penilaian, dan evaluasi penilaian, dimana hasil kinerja yang ditampilkan tersebut dipengaruhi oleh motivasi karyawan yang bersangkutan.

1.7 Hipotesis

Terdapat hubungan antara iklim organisasi dan kinerja pada buruh pabrik bagian produksi *Dept. Spinning* di PT. Bintang Agung Bandung.