

## ABSTRAK

*Penelitian dengan judul Studi Deskriptif Mengenai Iklim Kerja pada Karyawan Pelaksana Bank 'X' Kantor Koordinasi Bandung bertujuan untuk memberikan gambaran rinci mengenai iklim kerja pada karyawan pelaksana Bank 'X' Kantor Koordinasi Bandung. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif dan teknik survei sebagai metode pengumpulan data. Populasi sasaran penelitian ini adalah karyawan pelaksana yang berkantor di Bank 'X' Kantor Koordinasi Bandung. Sampel dari penelitian ini didapat 37 orang yang memenuhi kriteria.*

*Alat ukur yang digunakan berupa kuesioner hasil modifikasi peneliti berdasarkan **Climate Survey Questionnaire** dari **George H. Litwin dan Herbert H. Meyer (1968)**. Alat ukur ini terdiri dari 34 pernyataan mengenai iklim kerja yang aktual dan 34 pernyataan mengenai iklim kerja yang diharapkan oleh karyawan, mencakup 6 (enam) dimensi iklim kerja yaitu *Organizational Clarity, Conformity, Standards, Responsibility, Rewards dan Team Spirit*. Nilai perbedaan dari dua kuesioner ini kemudian diolah dengan menggunakan distribusi frekuensi, nilai median untuk menentukan kriteria iklim kerja menyenangkan dan tidak menyenangkan dan tabulasi silang.*

*Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa 59,5% responden menghayati iklim kerja Bank 'X' Kantor Koordinasi Bandung menyenangkan dan dimensi yang paling dirasakan menyenangkan adalah Rewards yaitu sebesar 70,3%, dimana karyawan menghayati perusahaan telah memberikan imbalan atau penghargaan yang cukup atas hasil kerja mereka. Sementara itu 40,5% responden menghayati iklim kerja di Bank X tidak menyenangkan dan dimensi yang masih belum maksimal adalah Team Spirit dimana 70,3% karyawan menghayati belum ada hubungan saling mempercayai, membantu dan adanya timbal balik serta kerjasama antara atasan dan bawahan dan sesama karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti menyarankan bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian mengenai iklim kerja untuk meneliti dampak iklim kerja pada lembaga, organisasi yang bersifat non laba, sosial ataupun instansi pemerintahan.*

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR SKEMA.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	7
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	7
1.5 Kerangka Pemikiran.....	8
1.6 Asumsi Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	16
2.1 Iklim Kerja .....	16
2.1.1 Definisi iklim kerja.....	16
2.1.2 Macam – macam iklim kerja.....	19

2.1.3 Dimensi iklim kerja.....	21
2.1.4 Faktor – faktor yang mempengaruhi iklim kerja.....	23
2.1.5 Determinan iklim kerja.....	25
2.1.6 Pengukuran Iklim Kerja.....	27
2.1.7 Dampak Iklim Kerja .....	28
2.2 Persepsi .....	29
2.2.1 Pengertian persepsi .....	29
2.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi persepsi.....	30
2.2.3 Hubungan Iklim kerja dan Persepsi.....	31
2.3 Karakteristik Pekerja dan Pekerjaan .....	32
2.4 Teori Kebutuhan .....	36
2.5 Teori Kesenjangan ( <i>Discrepancy Theory</i> ).....	38
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	40
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	41
3.2.1 Variabel Penelitian .....	41
3.2.2 Definisi Operasional .....	41
3.3 Alat Ukur.....	43
3.3.1 Iklim Kerja .....	43
3.3.2 Data Penunjang .....	44
3.4 Populasi dan Teknik Sampling .....	44
3.4.1 Karakteristik Populasi.....	44
3.4.2 Teknik Sampling.....	45

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	46
3.5.1 Validitas Alat Ukur.....	46
3.5.2 Reliabilitas Alat Ukur .....	47
3.6 Teknik analisis.....	48
3.6.1 Distribusi frekuensi.....	48
3.6.3 Analisis Gap Iklim Aktual dan Iklim yang Diharapkan.....	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	49
4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.1 Gambaran Responden.....	49
4.1.2 Hasil Pengolahan Data.....	51
4.2 Pembahasan.....	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN.....	68

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1 Tabel Pembagian Item per Dimensi

Tabel 3.2 Tabel Skor Item Positif dan Negatif

Tabel 4.1 Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Tabel Responden Berdasarkan STATUS Pernikahan

Tabel 4.3 Tabel Responden berdasarkan USIA

Tabel 4.4 Tabel Responden berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.5 Tabel Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tabel 4.7 Tabel Iklim Kerja

Tabel 4.8 Tabel Dimensi Organizational Clarity

Tabel 4.9 Tabel Dimensi Conformity

Tabel 4.10 Tabel Dimensi Standards

Tabel 4.11 Tabel Dimensi Responsibility

Tabel 4.12 Tabel Dimensi Rewards

Tabel 4.13 Tabel Dimensi Team Spirit

## **DAFTAR SKEMA**

- Skema 1. Skema Kerangka Pemikiran
- Skema 2. Skema Rancangan Penelitian

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 3.1 Data Pribadi dan Data Penunjang
- Lampiran 3.2 Kuesioner Iklim Kerja Aktual dan Harapan
- Lampiran 3.3 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur
- Lampiran 4.1 Crosstab antara Iklim Kerja dan Lama Kerja
- Lampiran 4.2 Crosstab antara Organizational Clarity dan Lama Kerja
- Lampiran 4.3 Crosstab antara Conformity dan Lama Kerja
- Lampiran 4.4 Crosstab antara Responsibility dan Lama Kerja
- Lampiran 4.5 Crosstab antara Standards dan Lama Kerja
- Lampiran 4.6 Crosstab antara Rewards dan Lama Kerja
- Lampiran 4.7 Crosstab antara Team Spirit dan Lama Kerja
- Lampiran 4.8 Crosstab antara Iklim Kerja dan Usia
- Lampiran 4.9 Crosstab antara Organizational Clarity dan Usia
- Lampiran 4.10 Crosstab antara Conformity dan Usia
- Lampiran 4.12 Crosstab antara Standards dan Usia
- Lampiran 4.13 Crosstab antara Responsibility dan Usia
- Lampiran 4.14 Crosstab antara Rewards dan Usia
- Lampiran 4.15 Crosstab antara Team Spirit dan Usia
- Lampiran 4.16 Crosstab antara Iklim Kerja dan Jenis Kelamin
- Lampiran 4.17 Crosstab antara Organizational Clarity dan Jenis Kelamin
- Lampiran 4.18 Crosstab antara Conformity dan Jenis Kelamin
- Lampiran 4.19 Crosstab antara Standards dan Jenis Kelamin

Lampiran 4.20 Crosstab antara Responsibility dan Jenis Kelamin

Lampiran 4.21 Crosstab antara Rewards dan Jenis Kelamin

Lampiran 4.22 Crosstab antara Team Spirit dan Jenis Kelamin

Lampiran 4.23 Crosstab antara Iklim Kerja dan Status

Lampiran 4.24 Crosstab antara Organizational Clarity dan Status

Lampiran 4.25 Crosstab antara Conformity dan Status

Lampiran 4.26 Crosstab antara Standards dan Status

Lampiran 4.27 Crosstab antara Responsibility dan Status

Lampiran 4.28 Crosstab antara Rewards dan Status

Lampiran 4.29 Crosstab antara Team Spirit dan Status

Lampiran 4.30 Crosstab antara Iklim Kerja dan Pendidikan

Lampiran 4.31 Crosstab antara Organizational Clarity dan Pendidikan

Lampiran 4.32 Crosstab antara Conformity dan Pendidikan

Lampiran 4.33 Crosstab antara Standards dan Pendidikan

Lampiran 4.34 Crosstab antara Responsibility dan Pendidikan

Lampiran 4.35 Crosstab antara Rewards dan Pendidikan

Lampiran 4.36 Crosstab antara Team Spirit dan Pendidikan

Lampiran 4.37 Crosstab antara Organizational Clarity dan Iklim Kerja

Lampiran 4.38 Crosstab antara Conformity dan Iklim Kerja

Lampiran 4.39 Crosstab antara Standards dan Iklim Kerja

Lampiran 4.40 Crosstab antara Responsibility dan Iklim Kerja

Lampiran 4.41 Crosstab antara Rewards dan Iklim Kerja

Lampiran 4.42 Crosstab antara Team Spirit dan Iklim Kerja



Lampiran 4.43 Crosstab antara Iklim Kerja dan Kebijakan Pemerintah