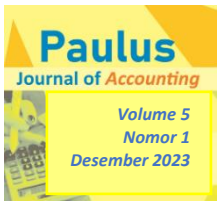
IKLIM ORGANISASI DAN ETOS KERJA: PENGARUH DAN MANFAAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR UTARA

Muhammad Basri[1], Hikmah, Ridayanti[2], Nurhidayanti, S[3]
Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya
basri@stimlasharanjaya.ac.id



e-ISSN 2715-7474
p-ISSN 2715-9892

Informasi Artikel
Tanggal masuk
12 November 2023
Tanggal revisi
20 Desember 2023
Tanggal diterima
29 Desember 2023

Kata Kunci:
Iklim Organiasasi[1], ,
Etos Kerja[2]
Kinerja[3]

Abstrak : Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dan manfaat iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive cluster random sampling. Hasil penelitian ini menujukkan bahwa iklim organisasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan statistic uji F pada tabel 4.15 menunjukkan nilai F hitung 216,250. Setelah itu dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 0,276 dengan signifikan 5 % (0,05) maka dapat ditarik kesimpulan F hitung lebih besar dari F tabel (216,250) dengan signifikan f 0.05 lebih kecil dari 0,05 dimensi variabel independent iklim organisasi (X1) Etos kerja (X2) secara Bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dinyatakan ketiga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Abstract : *The aim of this research is to find out the influence on the failure of organizational climate and work ethic on employee performance. This type of research is qualitative. The sampling technique in this research is purposive cluster random sampling. The results of this research show that organizational climate and work ethic have a significant positive effect on employee performance. The results of the statistical calculation of the F-test with a table of 4.15 show a calculated F value of 216.250. after that it was compared with the F table value of 0.276 with a significance of 5% (0.05). malkal dalpalt concluded F arithmetic > from F table (216.250) with significance F 0.000 <0.05 independent valrial dimension Organizational climate (X1), work ethic (X2), secalral salt has a positive and significant effect on employee performance, so it is considered the three hypotheses that were put forward were accepted.*

CC BY SA

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia sampai hari ini masih tetap mendapat perhatian bagi sebuah organisasi atau perusahaan agar dapat bertahan ditengah tuntutan era globalisasi yang semakin mendalam ke berbagai lapisan masyarakat, dimana hal tersebut menciptakan iklim persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia memegang peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan apa pun bentuknya, dimana hal itu memberi gambaran bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Dalam penelitian Sinar Ritonga (2018) bahwa setiap perusahaan akan ditemukan beberapa persoalan terutama terkait mengenai kinerja pegawai. Dimana Kinerja merupakan masalah yang kompleks, karena mencakup masalah teknis, masalah

manajerial, individu pegawai, pemimpin dan faktor eksternal lainnya. Kinerja adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien. Kinerja mengiku tsertakan pendayagunaan secara terpadu, sumber daya manusia, keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi dan sumber lain. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, disebabkan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada berbagai cara untuk meningkatkan kinerja pegawai seperti menciptakan iklim organisasi dan etos kerja. Iklim organisasi juga merupakan iklim organisasi yang diartikan sebagai lingkungan manusia tempat para pekerja melakukan pekerjaannya, merupakan hal yang tidak dapat dilihat dan disentuh, tetapi ada dan dapat dirasakan selama seseorang bekerja dalam organisasi. Demikian juga iklim organisasi diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja.

Demikian juga peranan etos kerja sangat menentukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pegawai harus memiliki sikap kerja yang baik, menjadikan pekerjaan sebagai tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja pegawai. Perilaku pegawai yang ideal adalah yang menunjukkan kearifannya yang ditandai oleh kemampuannya melihat yang tidak terlihat, mendengar yang tidak terdengar. Hal ini antara lain ditunjukkan oleh kemampuannya untuk memaknakan angka-angka yang biasa digunakan didalam kegiatan produksi dan transaksi sedemikian sehingga moral dan idealisme yang melandasi angka-angka itu dapat dimunculkan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irsan (2020) yang menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi dan etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Departemen Asset & Office Management PT Semen Baturaja (Persero) Tbk, baik secara parsial maupun simultan. Akan tetapi secara parsial iklim organisasi dan etos kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian slamet (2022) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan pada PT PLN
.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja. Sutrisno (2009) Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Sunyoto (2012) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kontribusinya kepada para karyawan, manajer, dan organisasi melalui antisipasi terhadap masalah-masalah yang akan timbul.

a. Pengertian Iklim Organisasi Dari Teori Utama

Taguiri dan Litwin (1968) mendefinisikasn iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Gibson (1975) bahwa iklim merupakan satu set perlengkapan dari suatu

lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang bekerja di lingkungan ini dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja.

Keith Davis (1985) mendefinisikan iklim organisasi adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya. Owens (1995), iklim organisasi merupakan studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. Tagiuri dan Litwin (1968) yang mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul : lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu),* budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behavior setting*), dan kondisi (*conditions*) .

Selain definisi iklim organisasi ada beberapa teori iklim organisasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut: Teori Steers (1977) mengemukakan hubungan antara sebagian faktor penentu iklim, hasil individu dengan efektivitas organisasi dimana faktor penentu iklim organisasi adalah kebijakan dan praktek manajemen, sturktur organisasi, teknologi dan lingkungan luar. Teori Miles Sergiovanni (1983) mengemukakan bahwa terdapat sepuluh indikator untuk mengetahui sehat atau kurang sehatnya iklim organisasi, yaitu: tujuan (*goal focus*), komunikasi (*communication adequacy*), optimalisasi kekuasaan (*optimal power equalization*), pemanfaatan sumber daya (*resource utilization*), kohesifitas (*cohesiveness*), moril (*moral*), inovatif (*innovativeness*), otonomi (*autonomy*), adaptasi (*adaptation*), pemecahan masalah (*problem solving adequacy*). Teori Likert (1967) mengembangkan sebuah instrumen yang memuaskan pada kondisikondisi perilaku dan gaya-gaya manajemen yang digunakan. Karakteristik yang dicakup oleh skala Likert adalah perilaku pemimpin, motivasi, komunikasi, proses pengaruh interaksi, pengambilan keputusan, penentuan tujuan, dan control. Teori Litwin dan Stringer (1968) menggunakan teori tiga kebutuhan (berprestasi, berafiliasi, dan berkuasa) dari McClelland sebagai tipe utama motivasi, ditemukan bahwa ketiga kebutuhan tersebut dipengaruhi oleh iklim organisasi. Juga terdapat sembilan dimensi iklim organisasi, yaitu struktur, tanggung jawab, imbalan, resiko, keramahan, kehangatan hati, dukungan, standar, konflik, dan identifikasi.

b. Pengertian Iklim Organisasi Dari Turunan Teori

Saungweme & Gwandure (2011) menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan kumpulan karakteristik yang membuat lingkungan kerja organisasi berbeda dari yang lain yang mana dapat mempengaruhi perilaku seseorang karyawan dalam organisasi. Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2012) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh para anggota organisasi yang memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu karakteristik atau sifat organisasi. Ramli et al (2013) bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaanya. French (2013) iklim organisasi adalah sesuatu yang dapat diukur yang merupakan sebuah persepsi dari para anggota organisasinya tentang aspek-aspek dikehidupan kerjanya yang mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka, khususnya kebudayaan didalam organisasi, gaya kepemimpinan yang berlaku, tingkatan atau derajat struktur, dan pengelolaan personalia. Abdurrahman Hadi dan Rudi Salam (2016) menyatakan bahwa iklim sebagai suatu persepsi

atau anggapan bersama-sama mengenai kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan dan prosedur-prosedur baik formal maupun informal.

Made Suwandana (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi juga merupakan suasana organisasi adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang akhirnya menjadikan tujuan organisasi cepat tercapai. Made Suwandana (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas dari setiap proses interaksi didalam sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga karyawan akan melakukan penilaian-penilaian tentang perusahaan dan membentuk persepsi dalam dirinya tentang iklim organisasi tempatnya bekerja. Haryanti dalam Ludy Sapulette (2017) menyatakan bahwa Iklim organisasi merupakan seperangkat sifat-sifat terukur (measurable properties) dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang hidup yang bekerja dilingkungan tersebut dan diasumsikan memengaruhi motivasi dan perilaku mereka.

Lita (2017) iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing masing anggota dalam memandang organisasi.

Sumba (2022) Iklim organisasi merupakan aspek yang semakin penting dalam visi organisasi sebagai sistem terbuka yang berinteraksi dengan orang lain; Hal ini terkait erat dengan budaya yang dikembangkan perusahaan dalam kehidupan sehari-hari dan yang membangun identitas mereka. Saat ini, iklim organisasi diidentifikasi sebagai bagian penting dari pengembangan organisasi, dan ada beberapa studi tentang bagaimana iklim kerja berdampak pada kinerja karyawan, namun perlu melangkah lebih jauh untuk mendefinisikan hubungan ini, untuk menunjukkan dan memberikan titik awal untuk organisasi kecil, menengah dan besar dari hubungan dekat bahwa lingkungan fisik dan sosial menandai kinerja anggotanya.

c. Pengertian Etos Kerja

Ruby Cahyadi (2013) menyatakan bahwa Etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok ras tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja,akan tetapi harus diupayakan dengan sungguhsungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung**.**

Jansen H. Sinamon (2014) Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Desmon Ginting (2016) mengatakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Indah Dwi Rahayu (2017) Etos Kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasiaspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar. Menurut Suparman hi lawu(2019) mengatakan etos sendiri diambil dari Bahasa Yunani yakni “ethos” yang berarti sebagai sikap, kepribadian, watak, karakter, dan juga keyakinan dari seseorang terhadap suatu hal secara luas dimana hal ini memiliki makna sebagai suatu sistem nilai terkait baik ataupun buruk, benar ataupun salah, dimana hal ini dipengaruhi oleh berbagai kebiasaan, juga pengaruh budaya.

Sehingga terciptanya suatu kehidupan yang baik ini juga dipengaruhi oleh etika. Hal ini dikarenakan etika ini berkaitan dengan moral atau nilai baik ataupun buruk yang berhubungan dengan moral. Maka dari itu, etos ini ialah hal yang mencakup suatu kemauan serta semangat yang sangat kuat dalam melakukan suatu hal, dan hal yang benar.

Asmad (2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa Suatu pandangan seorang individu akan suatu pekerjaan dimana hal ini berkaitan dengan bagaimana sikap, pola kebiasaan, ciri khas serta sifat dari seorang individu ketika melakukan pekerjaan di dalam perusahaan ialah yang dimaksud dengan etos kerja.

d. Ciri-Ciri Etos Kerja

Menurut Putra (2020) menyebutkan, ciri-ciri etos kerja pada seorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana sikap dan perbuatannya selama bekerja yakni:

1) Kecanduan Terhadap Waktu

Apabila seorang memiliki etos kerja yang baik maka orang tersebut akan memahami akan betapa berharganya waktu yang ia gunakan. Kami menyadari bahwa setiap detik sangat penting dan tidak bisa diulang.

2) Memiliki Moralitas Yang Bersih (Ikhlas)

Hal yang berkaitan dengan moral dari individu dimana hal ini harus diterapkan oleh seseorang dalam melakukan setiap pekerjaannya ialah keikhlasan. Hal ini dikarenakan keikhlasan ialah suatu pertanda dimana seseorang tercebut mencintai juga menyayangi apapun kegiatan apa yang akan mereka lakukan dalam melaksanakan perkerjaannya, sehingga dapat membuat diri seseorang di dalam maupun diluar dirinya mengerjakan pekerjaan sekecil atau seberapa besarpun dengan lapang dada.

3) Memiliki Kejujuran

Tentunya kejujuran ini tidak dapat dipengaruhi oleh orang luar, melainkan terdapat pada diri seseorang, dan kejujuran ini menjadi salah satu ciri yang wajib dimiliki oleh seseorang apalagi sebagai divisi dalam suatu perusahaan.

4) Memiliki Komitmen

komitmen merupakan suatu keyakinan yang kuat dan kokoh pada diri seseorang sehingga tidak mudah digoyahkan oleh pengaruh luar. Tentunya komitmen ini dapat menjadi tekad dan keyakinan seseorang yang dapat melahirkan suatu vitalitas yang penuh gairah dalam melakukan pekerjaannya.

5) Kuat Pendirian (Konsisten)

Konsisten adalah dapat mengikuti prinsip, pantang menyerah, dan mengendalikan diri serta mengendalikan emosi secara efektif, meskipun menghadapi resiko yang dapat membahayakan diri sendiri. Sementara itu menurut Lawu dkk (2019) menyatakan ciri khas dari individu yang beretos kerja tinggi yakni :

a) Adanya motivasi dalam bekerja yang muncul dari diri sendiri ataupun luar pribadi orang tersebut
b) Berorientasi pada masa depan, yaitu seseorang yang telah memikirkan kehidupannya di masa yang akan datang.
c) Moralitas, merupakan sikap seseorang yang serius dalam melaksanakan pekerjaannya.
d) Individu yang bersedia untuk bekerja dengan keras serta mampu untuk memahami bahwa setiap waktu yang ia gunakan berharga.
e) Displin dan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya

f) Tekun dan ulet.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Tasmara (2016) menyatakan beberapa faktor yang bisa memberikan pengaruh akan etos kerja yakni :

1) Agama

Suatu ajaran dimana di dalamnya terkandung nilai yang bisa memberikan pengaruh akan pola kehidupan bagi yang menganut ialah nilai agama. Tidak heran, ketika mereka mengamalkan agama yang mereka anut dengan itikad baik, pemikiran, tindakan, dan tindakan mereka dapat menjadi ruh dari aktivitas mereka sehari-hari.

2) Budaya

Suatu budaya yang dijadikan pedoman masyarakat yang bersangkutan dapat Contoh semangat budaya antara lain spiritualitas, tekad, disiplin, dan kerja sama tim, yang juga dikenal sebagai etos kerja. Apabila seseorang menjunjung tinggi nilai kebudayaannya maka orang tersebut juga mempunyai etos kerja yang tinggi pula dan begitu pula sebaliknya.

3) Sosial Politik

Keadaan sosial politik juga memberikan pengaruh pada motivasi seorang individu untuk bisa bekerja dengan keras serta bisa merasakan hasil kerjanya tersebut. Adanya etos kerja ini juga didasari akan rasa tanggungjawab dalam hidup kita.

4) Kondisi Lingkungan dan Geografis

Moral yang dimiliki individu juga bisa disebabkan karena suatu kondisi lingkungan dimana individu itu tinggal, karena orang dapat melakukan bisnis, mengelola, mengklaim keuntungan, dan mengundang migran untuk bekerja di lingkungan tersebut.

5) Pendidikan

Hal yang memeberikan pengaruh yang begitu besar untuk etos kerja ialah sumber daya manusia dimana apabila tingkat pendidikan individu makin tinggi maka etos kerja yang dimiliki pun juga tinggi. Oleh karena itu, peningkatan bakat dapat menyebabkan seseorang memiliki pandangan etis yang rajin.

6) Struktur Ekonomi

Struktur ekonomi juga berpengaruh terhadap etos kerja, dimana kemampuan dalam memberikan insentif bagi seseorang dalam bekerja keras akan mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja dalam merasakan hasil kerja kerasnya.

7) Motivasi intrinsik individu

Keyakinan ini menjadi dasar motivasi untuk bertindak, karena etos kerja adalah sikap yang diyakini seseorang. Apabila individu memiliki motivasi yang makin tinggi dalam bekerja maka etos kerjanya pun akan makin baik, baik di luar dirinya sebagai lingkungan maupun di dalam yang disebut motivasi esensial.

e. Indikator-indikator Etos Kerja

Seperti yang telah dijelaskan, bahwa pengertian etos kerja ialah cara pandang seseorang terhadap suatu pekerjaan, dimana hal itu berkaitan dengan sikap, kebiasaan, ciri-ciri, serta sifat mengenai cara seseorang dalam bekerja didalam perusahaan. Menurut Lawu, dkk(2019), terdapat beberapa indikator-indikator dalam etos kerja, yaitu:

1) Kerja Keras

Dalam bekerja, seseorang secara alami memiliki keinginan untuk bekerja terus menerus atau keras dalam usahanya meraih yang ia inginkan. Dengan menggunakan waktu yang terbaik, seseorang mungkin tidak mengetahui waktu, jarak, atau kesulitan yang dihadapinya.

2) Disiplin

Disiplin adalah segala sesuatu yang menghormati, menilai, mentaati, mentaati, menegakkan, dan menyetujui, dalam hal terjadi pelanggaran terhadap kewajiban dan wewenang yang diberikan kepadanya, peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku dan dapat menerima sanksi.

3) Jujur

Jujur merupakan sikap seseorang yang sanggup menjalankan segala suatu pekerjaan sesuai dengan aturan-aturan yang telah diberikan tanpa melakukan kecurangan sekalipun.

4) Tanggung Jawab

Sikap dimana seseorang yang menganggap bahwa pekerjaan harus dilakukan dengan tekun dan sungguh-sungguh ialah disebut tanggung jawab.

5) Rajin

Ketekunan dapat dihasilkan dari kebiasaan pribadi seorang karyawan untuk mempertahankan dan membuat pekerjaannya mengalami peningkatan. Rajin bekerja berarti dapat mengembangkan kebiasaan kerja yang positif. Tentu saja, apa yang dilakukan dengan baik harus selalu dalam bentuk terbaik.

6) Tekun

Ketekunan adalah sikap seorang pekerja keras. Mereka bekerja, belajar, dan mencoba memahami apa yang mereka lakukan secara maksimal dalam pekerjaan mereka. Tentu saja, orang yang bekerja keras ialah seseorang yang bekerja secara tekun, menahan kebosanan dan belajar dari kesalahan masa lalu dirinya dan orang lain, dan tidak mengulangi.

METODE

Adapun jenis dan sumber data yang akan dianalisis dalam penyusunan penelitian ini antara lain:

1. Jenis Penelitian

   Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan juga menggunakan teknik analisis regresi yang berganda, selain teknik analisis regresi yang digunakan peneliti juga menggunakan program SPSS 23. Metode kuantitatif merupakan sebuah metode yang digunakan untuk sistem sebagai pengambilan suatu sampel dari populasi dengan menggunakan suatu kuesioner yang berstruktur sebagai alat untuk pengambilan data.

2. Sumber Data
   a. Data Primer adalah data yang sudah didapatkan secara langsung dari lapangan, data primer merupakan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti yang dilakukan secara *dirrect* yang terdapat pada objek yang sudah diteliti. Data yang dmaksud merupakan data yang telah diperoleh dari seorang reponden yang sudah melalui kuesioner yang sudah diajukan peneliti.
   b. Data Sekunder adalah sebuah data yang tidak dapat diperoleh secara langsung, data ini didapatkan dari sebuah bacaan dari dokumen dokumen yang ada pada

objek penelitian, buku ini menjadi sebuah arsip rahasia yang tidak dapat diberitahukan kepada orang lain yang tidak bersangkutan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini, ada beberapa metode yang digunakan oleh peneliti, adapun metode metodenya adalah sebagai berikut:

a. Observasi merupakan suatu metode pengamatan yang dapat dilakukan secara sistematis pada obyek penelitian sang peneliti dimana metode ini digunakan melalui proses identifikasi, yang mempunyai beragam banyak masalah dengan obyek peneliti.
b. Wawancara merupakan suatu metode yang paling banyak digunakan oleh peneliti untuk mendapatan data pada obyek penelitianya, metode interview ini dapat digunakan untuk mendapatkan informasi secara langsung.
c. Kuesioner merupakan suatu metode yang digunakan dalam pengumpulan data dimana metode ini digunakan dengan cara membuat suatu pertanyaan secara tertulis yang akan diberikan kepada seorang responden dan pertanyaan tersebut nantinya akan dijawab oleh responden yang telah dipilih.

4. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunjto, (2017). Populasi adalah keseluruhan subjek panel Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara Sebanyak 114 pegawai yang terdiri dari 6 Bidang yaitu: Konstruksi, Perencanaan, Jaringan, Keuangan, SDM, dan K.3.

2. Sampel

Menurut Arikunjto (2017) Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila jumlah responden lebih dari 100 pegawai maka pengambilan sampel 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Beberapa alasan pengambilan sampel ini adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu & tenaga.
b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek karna hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
c. Lebih mudah dalam penyebaran kuesioner karna telah ditentukan tempatnya.

Berdasarkan pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 50% dari populasi yang ada karna jumlah populasi melebihi 100 yaitu 114 pegawai. Berarti 114 x 50%/100 = 57 pegawai. jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 57 pegawai dengn pembulatan menjadi 60 pegawai. Dikarenakan dengan alasan mencapai sampel berimbang dari 6 Bidang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive cluster random sampling,* yaitu setiap individu dalam populasi di masing-masing bidang harus mempunyai peluang yang besarnya sudah diketahui untuk bias diklarifikasi sebagai pilihan dalam sebuah penelitian atau lebih tepatnya sebagai sampel dalam penelitian. Dengan demikian, seorang peneliti dapat memperkirakan besar kecilnya kesalahan dalam pengambilan sampel (*sampling eror*).

Tabel 3.1 Sampel Penelitian

No.	Bidang	Jumlah sampel (50%) dari populasi
1.	Konstruksi	10
2.	Perencanaan	10
3.	Jaringan	10
4.	Keuangan	10
5.	SDM	10
6.	K.3	10
Total		**60**

Sumber : data primer 2023

5. Teknik Analisis Data

Analisis regresi linear berganda ini dilakukan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebuah analisis yang menggambarkan setimasi pengaruh dari dependen (Y) terhadap dua variabel independen (X). Dalam penelitian ini dipakai dua variabel independen yaitu iklim organisasi (X_1), etos kerja (X_2). Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja pegawai (Y).

Rumus dari Analisis Regresi Linear Berganda yaitu:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan:

Y : VariabeI Terikat (Kinerja Pegawai)
a : Konstanta
X_1 : Iklim Organisasi
X_2 : Etos Kerja
e : *Standar Error*
b_1, b_2 : koefisien regresi untuk masing-masing variabeI independent

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1) Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebasnya secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat apabila dihitung > t table maka dapat dinyatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat. Adapun hasil uji t sebagai dibawah:

Tabel 1

Uji t (Uji Parsial)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	5,139	1,405		3,657	,001

X1	,434	,147	,488	2,963	,004
X2	,420	,150	,461	2,801	,007

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber : Data primer 2023 (diolah dengan SPSS 23)

Analisis uji-t pada tabel diatas untuk variabel iklim organisasi nilai t hitungnya sebesar 2,963 sementara itu nilai t tabel disrtibusi 0.05 (5%) sebesar 2.000 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikan yaitu 0.004 > 0.05 artinya individual variabel bukti fisik (iklim organisasi) X1 berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai .Untuk variabel Etos kerja nilai t hitungnya sebesar 2,801 sementara nilai t table distribusi 0,05(5%) sebesar 2.000 maka t hitung >t table dan nilai signifikannya yaitu 0,007> 0.05 artinya individual variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil sajian data diatas, variabel iklim organisasi dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan ini ketiga hipotesis yang diajukan dapat diterima, dan dari ketiga variabel yang paling berpengaruh adalah variabel Iklim organisasi (X1) yang memperoleh nilai t hitung = 2,963.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama- sama variabel bebas secara signifikan terhadap variable terikat. Jika F hitung > dari F tabel maka dapat dinyatakan variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Adapun hasil uji F disajikan di bawah ini:

Tabel 2

Uji F (Uji Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2064,499	2	1032,250	216,250	,000[b]
	Residual	272,084	57	4,773		
	Total	2336,583	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data primer 2023 (diolah dengan SPSS 23)

Hasil perhitungan statistik uji-F pada tabel 4,16 menunjukkan nilai F hitung 216,250. setelah itu dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 0,276 dengan signifikan 5% (0.05). maka dapat ditarik kesimpulan F hitung > dari F tabel (216,250) dengan signifikan F 0,000 < 0,05 dimensi variabel indipenden Iklim organisasi (X1), etos kerja (X2), secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai , sehingga dinyatakan ketiga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

3) Uji Koefesien Determinasi (R^2)

Koefesien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent menjelaskan mengenai variabel dependen. Nilai R square dikataan baik jika diatas 0,5 karena nilai R berkisar antara 0-1.

Tabel 3
Uji Koefesien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,940[a]	,884	,879	2,18481

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer 2023 (diolah dengan SPSS 23)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa Adjuster R Square memiliki nilai sebesar 0.879 artinya iklim organisasi, etos kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 87,9% dan sisanya 13% dipengruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Analisis Regresi Berganda

Pengujian persyaratan penyajian analisis asumsi klasik dasar regresi yang telah dilaksanakan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel- variabel yang terliat didalamnya memenuhi kualifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut, penelitian dilanjutkan dengan melakukan pengajuan signifikan dan inter prestasi model regresi.

Tabel 4.18
Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. error	Beta		
1 (constant)	5,139	1,405		3,657	,001
X1	,434	,147	,488	2,963	,004
X2	,420	,150	,461	2,801	,007

a. Dependent Variable: Y

b. Sumber : Data primer 2023 (diolah dengan SPSS 23)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = \alpha + \beta 1X1 + b2X2$

$Y = 5,139 + 0,434\ x1 + 0,420\ x2$

Interprestasi dari persamaan Regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

1) Jika nilai dari variabel X1 (iklim organisasi), dan X2 (Etos kerja) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah 5,139.
2) Variabel iklim organisasi (tangible) X1 mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien sebesar 0,434 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel iklim organisasi (X1) sebesar satuan maka kinerja pegawai (Y) akan berkurang sebesar 0,434 . Dengan catatan variabel lain tetap konstan.

Pembahasan

1. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Makassar Utara

Hipotesis yang diajukan yaitu adanya dugaan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN (PERSERO) UP3 Makassar Utara. Setelah melakukan penelitian maka hipotesis ini dapat diterima dengan melihat tabel 3 bahwa angka signifikan yang diperoleh variabel iklim organisasi 0,004 dan mempunyai nilai positif sebesar 0,434 namun iklim organisasi bukanlah variabel yang paling dominan dalam penelitan ini.disebabkan oleh perolehan skor iklim organisasi berada pada kategori sedang, hal ini membuktikan bahwa masih ada aspek yang belum optimal dengan keadaan iklim organisasi di PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Utara dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai merasakan iklim organisasi yang sedang atau tidak terlalu merasa nyaman atau tidak juga terlalu merasa terganggu dengan iklim organisasi yang ada. Iklim organisasi memiliki pengaruh besar pada kinerja manusia melalui dampaknya pada motivasi individu dan kepuasan kerja individu dalam organisasi memiliki harapan tertentu dan pemenuhan harapan tersebut tergantung pada presepsi mereka tentang bagaimana iklim organisasi mendukung kepuasan kebutuhan mereka. Iklim organisasi juga berdampak jenis lingkungan kerja dimana individu merasa puas atau tidak puas. Karena kepuasan individu sangat berpengaruh dalam menentukan efesiensinya, iklim organisasi juga dapat dikatakan berhubungan langsung dengan anggotanya.

2. Pengaruh etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN (PERSERO) UP3 Makassar Utara

Hipotesis yang diajukan adalah adanya dugaan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN (PERSERO) UP3 Makassar Utara. Setelah melakukan penelitian maka hipotesis ini dapat diterima dengan melihat tabel 3 bahwa angka signifikan yang diperoleh variabel etos kerja adalah 0,420 semetara nilai positif sebesar 0,007, namun diketahui bahwa etos kerja bukanlah variable yang palig dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irsan (2020) yang menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi dan etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Departemen Asset & Office Management PT Semen Baturaja (Persero) Tbk, baik secara parsial maupun simultan. Akan tetapi secara parsial iklim organisasi dan etos kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian slamet (2022) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan.

3. Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Makassar Utara.

Terdapat masing-masing pengaruh antar variabel satu dengan variabel lainnya. Yaitu iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Makassar Utara. Begitu pula dengan etos kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Makassar Utara. dengan melihat tabel 4.16 dengan hasil perhitungan uji statistic dengan nilai F hitung 216.250. dengan nilai signifikan 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa secara Bersama-sama variabel iklim organisasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dinyatakan ketiga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitan yang telah dilakukan oleh peneliti untuk menguji Iklim Organisasi dan Etos Kerja: Pengaruh dan Manfaat terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (PERSERO) UP3 Makassar Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi berpengaruh postif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Makassar Utara. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian data yang telah dilakukan peneliti. Indikator yang digunakan dalam variabel tersebut adalah : Tanggung jawab, dukungan,identitas, kehangatan dan konflik
2. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN (PERSERO) UP3 Makassar Utara. Artinya pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (PERSERO) UP3 Makassar Utara.Indikator yang digunakan dalam variabel tersebut adalah :kerja keras,disiplin,rajin,jujur dan tekun
3. Terdapat Hubungan Positif dan Signifikan antara Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari ketiga hipotesis yang diajukan dapat diterima, adapula indikator yang digunakan dalam variabel Kinerja pegawai adalah : Kualitas kerja,Kuantitas,Ketepatan waktu,Efektivitas dan Kemandirian.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S.2017. Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Davis, Keith., John W. Newstrom. 1985. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior, New York : McGraw-Hill.*

Desmon, Ginting. Etos kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016.

French, W. 2013. *Human Resaurce Management. Boston: Houghton Mifflin Company*.

Gibson,dkk. 1973.*Organizations : Structure, Processes, Behavior, Dallas : Business Publications, Inc.*

Indah Dwi Rahayu. (2017). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap motivasi kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). Vol 03 No.01.

Irsan,dkk. 2020. Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Departemen Asset & Office Management Pt Semen Baturaja (Persero) Tbk. Volume 6 Nomor 1.

Jansen Sinamo. (2014). Etos Kerja Profesional. Institut Dharma Mahardika. Jakarta

Likert, Rensis. 1967. *The Human Organization. New York: McGraw Hill*.

Lita,dkk. 2017. Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja. JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen.

Ludy Sapulette, 2017. Pengaruh Stress Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Ambon.

Owens, Robert G. 1995. *Organizatoinal Behavior in Education, Boston : Allyn and Bacon.*

Putra E., V. 2020. Pengendalian Sosial dan Konsistensi Kunci Keberhasilan PSBB. https://inioke.com/pengendalian-sosial-dan-konsistensi-kuncikeberhasilan-psbb/. Diakses pada 20 Juli 2020.

Ramli, dkk. 2013. " Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh". Jurnal Manajemen. Vol.2 . No.1, November 2013.

Ruby Cahyadi 2013. Pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja pada pegawai kantor wilayah agama kementrian Provinsi Bangka Belitung. Jurnal, Bangka Belitung : Universitas Bangka Belitung.

Saungweme, R. & Gwandure, C. 2011. Organisational Climate and Intent to Leave among.

Sergiovanni.Miles, 1983. Educational Governance and Administration. Englewood Cliff. New Jersey: Prentice Hall.

Sinar Ritonga. 2018. Pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan dengan motivasi sebagai variabel intervining. Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan, Sumatera Utara, Indonesia.

Slamet,dkk. 2022. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-II. Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.

Steers, R.M. 1977. *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly*. 22: 46- 56.

Sumba Bustamante and P. L. Moreno Gonzabay. 2022 "Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las mipymes en ecuador", Revista Cientifica Dominio de las Ciencias, vol.8, no. 1,

Suparman Hi Lawu. 2019. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. Vol. 2 No. 1

Sutrisno. 2009. Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta. Endang hersusdadikawati.

Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku. Seru.

Suwandana,dkk.2017. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. (Studi Karyawan Pada Perusahaan PT BFI Finance Indonesia Tbk). E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 5, 2017. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia.

Tasmara, Toto. 2016. Membudayakan Etos Kerja Islami. Jakarta: Gema Insani.

Wirawan, 2012.Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi, Dan Profesi, Jakarta: Rajawali Pers.