

PENGARUH IKLIM KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk MEDAN

Oleh : Riri Yesfri Ivan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Medan. Dalam penelitian ini tehnik pengambilan sample yang dilakukan secara stratified sampling selanjutnya ditarik secara random dengan menggunakan metode simple random sampling atau pengambilan secara acak sederhana. Besarnya sampel pada penelitian ini sebanyak 33 orang. Dalam penelitian ini variabel bebas pertama adalah iklim kerja (X1), variabel bebas kedua adalah semangat kerja (X2), dan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Pada penelitian ini ingin melihat pengaruh X1 secara parsial terhadap Y, pengaruh X2 secara parsial terhadap Y, dan pengaruh X1, X2 secara bersama-sama terhadap Y. Analisis data dilakukan dengan uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama iklim kerja dan semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel iklim kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : iklim kerja, semangat kerja dan kinerja

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Iklim kerja dalam ilmu manajemen sebagai bagian dari strategi yang dituangkan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan manajer dalam upayanya untuk mempengaruhi staf agar dapat berkerjasama untuk mencapai

tujuan organisasi Suyatno (2008 : 135). Penciptaan iklim kerja berpengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja tanggung jawab, kepuasan kerja dan disiplin kerja serta produktivitas kerja Kolb (1995 : 89).

Iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis. Keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan tenang tersebut memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih baik.

Kegiatan dan perilaku antara karyawan dengan pimpinan, sangat menentukan iklim di suatu lingkungan kerja. Dengan demikian, perusahaan harus dapat menentukan tujuan organisasinya untuk menciptakan iklim yang tepat sesuai dengan tujuan para karyawannya. Karena persepsi terhadap baik buruknya iklim kerja ditentukan oleh penilaian karyawan itu sendiri.

Sesuai yang dikemukakan oleh Wirawan (2007 : 122). Iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Selain dari iklim kerja, semangat kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003:94) : "Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya".

Dari pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan dapat bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil dan sebagainya. Begitu juga sebaliknya, jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan ber-pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena perusahaan harus memiliki kinerja. Kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel iklim kerja dan semangat kerja.

1.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Medan. Dalam penelitian ini tehnik pengambilan sample yang dilakukan secara *stratified sampling* selanjutnya ditarik secara random dengan menggunakan metode *simple random sampling* atau pengambilan secara acak sederhana. Besarnya sampel pada penelitian ini sebanyak 33 orang.

Desain penelitian yang akan digunakan adalah desain kausal yang bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas pertama adalah iklim kerja (X1), variabel bebas kedua adalah semangat kerja (X2), dan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Pada penelitian ini ingin melihat pengaruh X1 secara parsial terhadap Y, pengaruh X2 secara parsial terhadap Y, dan pengaruh

X1, X2 secara bersama-sama terhadap Y. Analisis data dilakukan dengan uji regresi berganda.

2. Uraian Teortis

2.1. Iklim Kerja

Istilah iklim kerja pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*), kemudian istilah iklim kerja dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Banyak pengertian iklim kerja yang dikemukakan oleh parah ahli, beberapa diantaranya adalah sebagai berikut :

Wirawan (2007 : 122). Iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Litwin dan Stringer (1968). Iklim kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja yang dihayati sebagai pengaruh subjektif dari sistem formal, gaya informasi dari manajer, dan faktor lingkungan penting lainnya terhadap sikap, keyakinan, nilai, dan motivasi dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi tertentu.

Menurut Robert G. Owens dalam Wirawan (2007 : 122) mendefinisikan iklim kerja sebagai “.....*study of perception that individuals have of various aspects of the environment in the organization*”. Iklim kerja dapat didefinisikan sebagai studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan oganisasinya.

James L. Gibson dkk dalam Sutisna (2009:36), mendefinisikan iklim kerja sebagai : 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.

Menurut Higgins dalam Sutisna (2009 : 98), iklim kerja adalah kumpulan dari persepsi anggota organisasi termasuk mengenai peraturan, keinginan dari pekerjaan dalam organisasi, dan lingkungan sosial dalam organisasi. Jadi iklim kerja merupakan harapan-harapan serta cara pandang individu terhadap organisasi. Dari teori yang dikemukakan Higgins tersebut dapat dikatakan bahwa iklim kerja terbentuk karena adanya persepsi anggota mengenai peraturan, keinginan organisasi dan lingkungan sosialnya, atau dengan kata lain iklim kerja adalah cara pandang anggota terhadap organisasi.

Berdasarkan definisi di atas yang menjelaskan bahwa iklim kerja muncul karena proses interaksi di antara anggota organisasi yang kemudian memunculkan karakteristik organisasi tersebut, dan beberapa hal penting yang perlu dicatat dari pengertian iklim kerja di atas adalah: *pertama*, berkaitan dengan persepsi mengenai iklim organisasi berdasarkan atas apa yang dijalankan dan dipercayai oleh anggota organisasi. Bila anggota organisasi telah biasa dengan otoritas yang tinggi dari atasan misalnya maka tindakan para anggota organisasi akan selalu berdasarkan iklim seperti itu. *Kedua*, hubungan antara karakteristik organisasi lainnya dengan tindakan atasan dan iklim yang dihasilkan. Secara umum diakui bahwa iklim kerja merupakan faktor penting terhadap perilaku para anggota organisasi itu sendiri.

Iklim kerja dipandang pada sebagai konsep sistem dinamis. Artinya iklim di suatu organisasi tidak tetap, namun dapat berubah ke suasana yang lebih baik atau sebaliknya, tergantung pada bagaimana proses interaksi anggota organisasi tersebut. Oleh karena itu, iklim di suatu organisasi tidak akan sama dengan iklim pada organisasi lain, walaupun mungkin keseluruhan aktivitas mereka

memiliki karakteristik yang hampir sama. Hal ini disebabkan karena penggerak kegiatan diorganisasi itu yaitu manusia. Berkenaan dengan hal tersebut iklim organisasi diartikan sebagai suatu ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain, karena tiap organisasi memiliki budaya, tradisi dan metode tindakan sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklim organisasi tersebut. Atau dalam pendapat lain iklim kerja merupakan konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi.

Ditegaskan bahwa iklim kerja tercipta sebagai hasil dari perpaduan beberapa hal, pengalaman masa lalu, pengaruh dari hambatan-hambatan yang tercipta dalam sistem organisasi, kebutuhan khusus, harapan, kepemimpinan atasan dan adanya komunikasi serta hubungan informal antara atasan dengan anggota-anggota organisasi. Di samping itu dikatakan pula bahwa iklim organisasi merefleksikan berbagai usaha baik secara internal maupun eksternal dari tipe-tipe orang yang aktif dalam organisasi tersebut, proses kerja, makna komunikasi dan latihan otoritas di dalam tubuh organisasi. Oleh karena itu iklim kerja dikembangkan oleh organisasi itu sendiri.

2.2. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas tapi waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Nitisemito (2002 : 108). Bahkan turunnya/rendahnya semangat dan kergairahan kerja sebenarnya dapat diketahui dengan jalan melihat indikasi-indikasi yang mungkin yang mungkin timbul yaitu antara lain turun/rendahnya produktivits kerja, tingkat absensi yang naik/tinggi dan sebagainya. Sebab turunnya semangat dan kegairahan kerja harus kita ketahui sebab dengan demikian dapat meningkatkan kegairah kerja.

Semangat (moril) kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama Moekijat (2002 : 130).

Definisi di atas menunjukkan bahwa dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat dapat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil sehingga dengan ini semua produktivitas akan dapat ditingkatkan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan, yaitu antara lain :

1) Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya memberikan gaji yang cukup kepada karyawan/karyawannya. Pengertian "cukup" ini adalah sebenarnya sangat relatif sifatnya. Oleh karena itu cukup di sini adalah jumlah yang mampu dibayar tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut. Dan dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan kegairahan kerja para karyawannya.

Perlu dicatat disini bahwa yang dimaksud gaji bukanlah imbalan jasa dalam bentuk uang semata, tetapi dalam bentuk yang lain. Misalnya: jatah beras, perawatan kesehatan, fasilitas perumahan dan sebagainya.

2) Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berbentuk gaji yang cukup, mereka juga membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani ini antara lain adalah menyediakan tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan sebagainya.

3) Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai

Suasana kerja yang rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan. Untuk menghindari hal-hal seperti itu maka perusahaan perlu sekali kadang-kadang (dalam kurun waktu tertentu) menciptakan suasana santai.

Banyak sekali cara-cara yang dapat dijalankan oleh perusahaan, misalnya dengan jalan mengadakan rekreasi/ piknik bersama-sama, mengadakan pertandingan olah raga antar karyawan dan sebagainya.

Pengaruh yang diakibatkan karena itu cukup besar, kegairahan kerja para karyawan akan timbul karenanya. Mereka akan saling merasa dalam satu kesatuan dan masa satu naungan di bawah nama perusahaan.

4) Harga diri perlu mendapat perhatian

Perusahaan yang baik biasanya mempunyai karyawan yang hasil kerjanya dapat diandalkan. Dengan keadaan seperti itu perusahaan akan cepat maju karena cara kerja karyawan cukup baik. Jika prestasi karyawan itu cukup menonjol apa salahnya bila pemimpin memberikan penghargaan baik berupa surat penghargaan maupun dalam bentuk hadiah materi. Setiap orang pasti menghendaki dirinya dihormati orang lain.

5) Tempatkan para karyawan/karyawati pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan para karyawannya pada posisi yang tepat. Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing. Jadi sesungguhnya masalah ketepatan menempatkan para karyawan pada posisi yang telah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam usaha membangkitkan kegairahan kerja karyawan.

6) Berikan kesempatan untuk maju

Kegairahan kerja karyawan akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju. Jika hendaknya setiap perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya. Berikanlah penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Bagi perusahaan yang baik bukan saja hanya memberikan penghargaan akan tetapi bahkan pihak perusahaan mengadakan program pendidikan tambahan bagi karyawannya. Tentu saja para karyawan akan menyambutnya dengan hati gembira dan kegembiraan inilah salah satu pendorong kegairahan kerja.

7) Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan

Kegairahan kerja para karyawan akan terpupuk jika mereka mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka. Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan, ada sementara perusahaan yang melaksanakan program pensiun bagi karyawannya.

Kalau sekiranya pemberian tunjangan pensiun dirasakan sebagai suatu tindakan yang erat bagi perusahaan, maka sebenarnya ada jalan lain yang cukup baik. Misalnya dengan cara mewajibkan para karyawannya untuk menyisihkan sebagian penghasilannya untuk ditabung dalam bentuk polis asuransi.

8) Usahakan agar para karyawan mempunyai loyalitas

Kesetiaan/loyalitas para karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggungjawab. Tanggungjawab dapat menciptakan kegairahan kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar para karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan merasa senasib seperti ini kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dapat dirasakan juga oleh mereka. Sebenarnya loyalitas dapat juga ditimbulkan dengan cara pemberian gaji yang cukup, perhatian terhadap kebutuhan rohani dan hal-hal positif lain seperti yang dijelaskan dimuka.

9) Sekali-kali para karyawan/karyawan perlu juga diajak berunding

Di dalam perusahaan merencanakan sesuatu yang agak penting sebaiknya para karyawan diajak berunding. Misalnya kita akan merencanakan menaikkan penjualan sebanyak 25% untuk tahun depan. Maka setiap karyawan yang bertugas dibidang penjualan, produksi, pembelian dan keuangan sebaiknya diajak berunding.

Dengan mengikut sertakan mereka berunding maka perasaan bertanggungjawab akan timbul sehingga mereka dalam melaksanakan kebijaksanaan baru tersebut akan lebih baik.

10) Pemberian insentif yang terarah

Agar perusahaan memperoleh hal secara langsung maka selain cara-cara yang telah disebutkan di atas, dapat pula ditempuh sistem pemberian insentif kepada para karyawan.

Perusahaan akan memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada para karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Cara seperti ini sangat efektif untuk mendorong gairah kerja para karyawan. Tentu saja cara itu harus juga disertai dengan kebijaksanaan yang tepat.

11) Fasilitas yang menyenangkan

Setiap perusahaan bila mana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi para karyawan. Apabila dengan fasilitas tersebut ternyata mampu menambah kesenangan pada karyawannya maka berarti kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Fasilitas yang menyenangkan janganlah diartikan secara sempit, sebab banyak menafsirkan bahwa fasilitas menyenangkan antara lain rekreasi, cafetaria sampai olah raga dan sebagainya.

Sebenarnya fasilitas yang menyenangkan sangat luas, sehingga termasuk juga pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih, pendidikan untuk anak dan sebagainya. Tempat ibadah akan menimbulkan ras kesenangan batiniah, sebab dengan penyediaan tempat ibadah akan memudahkan mereka yang akan menjalankan ibadah Nitisemito (2002 : 108).

Apabila kegairahan kerja karyawan menurun, akan berdampak negatif terhadap perkembangan suatu perusahaan. Hal ini disebabkan oleh menurunnya moral kerja dari karyawan karena adanya perasaan tidak puas terhadap cara-cara yang dipergunakan oleh pemimpin untuk menggerakkan bawahannya.

2.3. Kinerja Karyawan

Siagian (2005 : 96) mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup

unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan, dan lain-lain.

Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. "Rivai, *Performance Appraisal*, (2004 : 14) : kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian sesuatu pekerjaan yang diminta".

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang, tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Mangkunegara (2001 : 67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu upaya pencapaian prestasi kerja lebih baik. Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/ untuk kerja/ penampilan kerja. "Hariandja (2002 : 195) Kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi."

Menurut Hasibuan (2004 : 105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan prestasi kerja adalah hubungan dari tiga faktor penting yaitu; kemampuan dan minat seseorang bekerja, kemampuan dan penerimaan atas

penjelasan delegasi tugas. Semakin besar faktor-faktor diatas, maka semakin besar prestasi yang bersangkutan.

Yunus, (2002 : 7) menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah proses peningkatan hasil yang dicapai oleh pekerja atau karyawan dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi orang-orang tertentu.

Amstrong (2004 : 29) mengemukakan bahwa manajemen kinerja merupakan sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar dan persyaratan-persyaratan atribut/ kompetensi terencana yang telah disepakati.

Djamaluddin (2008 : 87) kinerja (*performance*) adalah kadar keberhasilan karyawan baik secara individu maupun bersama-sama dalam kelompok dan organisasi menjalankan kegiatan-kegiatan dengan sifat-sifat tertentu dalam menciptakan produk dan jasa-jasa untuk mencapai tujuan organisasi.

Rivai (2004: 309) kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena diberi gaji atau upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Sukmalana (2007 : 1) memberikan pengertian kinerja : "sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa dalam periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang yang didasarkan pada kecakapan, kemampuan, pengetahuan maupun pengalamannya."

Sukmala (2007 : 3) menjelaskan manajemen kinerja merupakan suatu proses hubungan timbal balik secara erat (komunikasi) yang berkesinambungan dan kemitraan antara

karyawan dan para manajer atau supervisor (penyelia) sebagai suatu proses maka hal ini meliputi kegiatan membangun dan pengelola harapan tentang kinerja yang baik dan jelas (terukur) serta pemahaman mengenai isi pekerjaan dan cara bagaimana melaksanakan pekerjaan secara efektif.

Dengan demikian didalamnya mencakup berbagai aspek baik yang menyangkut individu dan perilakunya, mekanisme organisasi, kepemimpinan dan lainnya, sehingga menjadi suatu sistem bagaimana mencapai kinerja dengan membangun kinerja untuk memberikan nilai tambah bagi pihak karyawan, manajer dan organisasinya.

Beberapa pendekatan untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai suatu kinerja secara individual menurut Karjantoro (2004 : 56) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

3. Pembahasan

Dari hasil uji regresi pengaruh iklim kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Regresi antara Variabel Bebas dengan Variabel Terik

Variabel	Koef. Regresi	Beta	t	Prob. (sig. t)	Keputusan
Iklim kerja (X_1)	0.41	4.10			
Semangat kerja (X_2)	0.81	0.09	4.53	0.00	Ditolak
Constant	-4.51	0.19	4.35	0.00	Ditolak
F_{tabel}	= 3.30				
F_{hitung}	= 34.21				
t_{tabel}	= 1.69				
R	= 0.83				
R Square	= 0.70				

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $\hat{Y} = -4,51 + 0,41X_1 + 0,81X_2$ dari persamaan regresi tersebut menggambarkan bahwa nilai koefisien regresi iklim kerja (X_1) = 0,41, nilai ini positif pengaruhnya yang berarti jika variabel iklim kerja naik sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan juga naik sebesar 0,41 begitu juga jika variabel iklim kerja turun sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan juga turun sebesar 0,41, dengan ketentuan X_2 konstan. Sedangkan nilai koefisien regresi semangat kerja (X_2) = 0,81, nilai ini positif pengaruhnya yang berarti jika variabel semangat kerja naik sebesar

1 satuan maka variabel kinerja karyawan juga naik sebesar 0,81 begitu juga jika variabel semangat kerja turun sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan juga turun sebesar 0,81, dengan ketentuan X_1 konstan.

Dilihat dari nilai beta maka iklim kerja pengaruhnya lebih besar dari semangat kerja. Ini bisa dilihat dari nilai beta iklim kerja adalah 0,41 sedang semangat kerja sebesar 0,81. Kemudian berdasarkan hasil perhitungan korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,83. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara iklim kerja dan semangat kerja dengan kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Medan. Selanjutnya nilai koefisien determinasi R^2 (*R square*) sebesar 0,70 atau (70 %). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (iklim kerja dan semangat kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 70%, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (iklim kerja dan semangat kerja) mampu menjelaskan sebesar 70% variasi variabel dependen (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini menjelaskan bahwa iklim kerja dan semangat kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga apabila kedua variabel tersebut diabaikan atau tidak dilaksanakan secara baik, maka kinerja karyawan akan menurun.

Dari uji F diperoleh P value = 0,000 (sig. < 0,05). Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian yakni iklim kerja dan semangat kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap kinerja. Iklim kerja dapat berada di salah satu titik pada kontinum yang bergerak dari yang menyenangkan ke yang netral atau ke yang tidak menyenangkan. Karyawan menganggap bahwa iklim kerja terasa menyenangkan apabila dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan yang berharga. Mereka seing menginginkan pekerjaan yang

memuaskan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berhasil. Mereka juga ingin didengarkan dan diperlakukan sebagai individu yang bernilai, intinya mereka ingin merasa bahwa perusahaan benar-benar memperhatikan keberadaan, kebutuhan, dan masalah mereka.

Semangat kerja pada hakekatnya adalah merupakan perwujudan dari moral yang tinggi. Bahkan ada yang mengidentikan atau menterjemahkan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja. Semangat kerja karyawan merupakan masalah yang penting dalam setiap usaha kerjasama kelompok orang dalam mencapai tujuan tertentu dari kelompok tersebut.

Pada umumnya turunnya semangat dan kegairahan kerja karena ketidakpuasan karyawan/karyawan yang bersangkutan baik secara materi maupun non materi. Untuk dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja maka dapat dilakukan antara lain dengan jalan: memberikan gaji cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, memberikan kesempatan pada mereka untuk maju, sekali perlu menciptakan suasana santai, harga diri perlu mendapatkan perhatian, tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat, berikan kesempatan kepada mereka untuk maju, perasaan aman untuk menghadapi masa depan, usahakan para karyawan memiliki loyalitas, pemberian insentif yang terarah, fasilitas yang menyenangkan dan sebagainya.

Secara parsial variabel iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil uji parsial (uji t) dimana hasil thitung = 4,53 lebih besar dari tabel = 1,69 menunjukkan hipotesis iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Medan terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Iklim kerja seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Semakin tinggi Iklim kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula hasil yang didapat yang dalam hal ini adalah

kinerja. Iklim kerja mental dan fisik ini diperlukan demi keberhasilan kinerja sehingga Iklim kerja menjadi hal yang sangat penting.

Secara parsial juga variabel semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil uji parsial (uji t) dimana hasil thitung = 4,35 lebih besar dari ttabel = 1,69 hipotesis "semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Medan. terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan teori dikemukakan oleh Hasibuan (2003:94) : "Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya".

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Nitisemito (2002 : 108) yang menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas tapi waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Penelitian ini juga mendukung dari penelitian terdahulu yang lakukan oleh Chen (2004), dalam penelitiannya menggunakan Gaya kepemimpinan, semangat kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan semangat kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan dapat bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat diperkecil, perpindahan

karyawan dapat diperkecil dan sebagainya. Begitu juga sebaliknya, jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

- a. Secara bersama-sama iklim kerja dan semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Medan.
- b. Secara parsial variabel iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Medan.
- c. Secara parsial juga semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Medan.

Daftar Pustaka

- Amstrong, Michael, 2004, *The Art of HRD, Managing People*, New York: Kogan Page Publisher.
- Djamaluddin, Arief. 2008, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Persaingan Global*, Jakarta: Badan Pengembangan Bisnis dan Manajemen Global.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Karjantoro, Handoko. 2004. "Mengelola Kinerja Suatu Tinjauan Praktis". *Usahawan*, No. 07/Th. XXXIII Juli 2004 : 24 - 28
- Kolb, DA., Osland, JS. And Rubin, I.M. 1995. *The Organization Behaviour Reader. 6th Ed.* New Jersey: Prantice Hall.
- Litwin, GH & Stringer, RA, Jr. 1968. *Motivation and Organizational Climate*, Boston: Harvard University Press.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Moekijat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kekaryawanan)*. Jakarta: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Cetakan Kesembilan, Edisi Ketiga. Jakarta: Ghali Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 2. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.



