

## **PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MERPATI DI PONTIANAK**

**Vellen Veranika**

email: vellenveranika@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh iklim organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data adalah teknik sampling total dengan metode sensus, sampel yang seluruh karyawan yang ada pada Hotel Merpati di Pontianak. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan populasinya enam puluh delapan karyawan Hotel Merpati di Pontianak. Dari perhitungan uji validitas semua variabel adalah valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan semua instrumen yang digunakan peneliti adalah reliabel. Hasil dari koefisien determinasi sebesar 0,2387. Hasil analisis regresi linier berganda adalah  $Y = 0,205 + 0,826 X_1 - 0,018 X_2$ . Hasil uji F sebesar 296,124 pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji t sebesar 20,407  $X_1$  dan -0,509  $X_2$  pada tingkat signifikansi 0,05.

**KATA KUNCI:** Iklim Organisasi, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Kunci dari keberhasilan suatu perusahaan bergantung kepada karyawan yang terlibat di dalamnya. Memiliki karyawan yang kompetitif serta kompeten dalam bekerja merupakan impian bagi semua perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Namun, tidak semua karyawan dapat memberikan kinerja terbaik mereka dengan kemampuan mereka sendiri. Beberapa membutuhkan dukungan serta motivasi dari sesama rekan kerja dan atasan mereka. Oleh karena itu, para manajer harus mampu menciptakan suasana dan kondisi kerja yang menyenangkan agar karyawan dapat bekerja dengan baik demi mencapai kinerja yang maksimal.

Suasana dan kondisi kerja dikenal sebagai iklim organisasi. Iklim kerja yang baik dipengaruhi oleh bagaimana para karyawan membangun hubungan antar karyawan ataupun manajer dengan baik sehingga akan berdampak langsung pada kehidupan organisasi tersebut. Karyawan yang berkinerja baik menandakan bahwa karyawan tersebut memahami apa yang dikerjakan. Selain iklim organisasi, ada hal yang harus dilakukan perusahaan sebelum menambah atau memperkerjakan seorang karyawan. Salah satunya adalah melakukan pelatihan kerja. Gunanya pelatihan ini adalah supaya perusahaan mengerti bagaimana keterampilan dan pengetahuan seseorang dalam

menjalani tugas yang akan dikerjakan. lalu bisa melihat apakah karyawan itu bisa berkompeten dalam bersikap dan disiplin dalam melakukan tugasnya. (Lianto, 2019).

Di dalam pelatihan, perusahaan juga harus memberikan nilai akhir dari pelatihan tersebut. Namun sayangnya, tidak semua karyawan memperoleh nilai dari hasil pelatihan yang tinggi. Ini menandakan bahwa ada karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang semakin meningkat pada saat setelah pelatihan, dan ada pula karyawan yang keterampilan dan pengetahuannya tidak meningkat cukup drastis pada saat setelah pelatihan. Ini akan berpengaruh pada kinerja kerja karyawan.

Dalam proses peningkatan kinerja, suatu organisasi tidak bisa hanya sekedar mengandalkan kepribadian seorang karyawan. Karyawan yang berkinerja dengan baik menandakan bahwa karyawan tersebut memahami apa yang dikerjakan. tentunya dalam persaingan ini, antar karyawan akan menunjukkan kinerja terbaik mereka agar tidak kalah dengan karyawan yang lainnya.

Hotel Merpati merupakan salah satu hotel berbintang yang terletak di jalan Imam Bonjol no. 111 Pontianak. Hotel ini di dirikan oleh Tjemerlang The pada tahun 1995. Yang dimana Hotel milik PT Golden Way Hotel Indo Group yang diresmikan pada tanggal 31 Desember 1996. Perusahaan Hotel Merpati ini telah membuktikan eksistensi perusahaan dalam pelayanan jasa yang diberikan konsumen atau pelanggan. Setelah pihak Hotel Merpati melakukan berbagai upaya memberikan pelayanan yang terbaik setiap tahunnya perusahaan mengalami peningkatan pendapat sehingga bisa berkembang dan bertahan sampai saat ini.

Oleh karena itu, iklim organisasi seorang karyawan serta pelatihan kerja yang kondusif dalam perusahaan akan menciptakan kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi akan berdampak pada proses kehidupan perusahaan menjadi lebih baik serta memudahkan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan serta turut menyejahterahkan seluruh karyawan yang terlibat didalamnya.

#### 1. Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2007: 122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang

memengaruhi sikap dan perilaku organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi

Menurut Tagiuri & Litwin dalam Wirawan (2007:121) bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara realtif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan memengaruhi prilaku setiap anggotanya. Sedangkan pendapat tersebut di jelaskan oleh Litwin dan Stringer dalam Wirawan (2007:122) ada suatu pernyataan yang menjelaskan bahwa iklim organisasi sebagai konsep yang menjelaskan sifat subjektif dari kualitas lingkungan organisasi.

Stringer dalam Wirawan (2007:131) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat memengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam dimensi iklim organisasi yaitu:

1) Struktur.

Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka.

2) Standar-standar.

Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

3) Tanggung jawab.

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi pimpinan diri sendiri dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain

4) Penghargaan.

Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya yang dapat berupa imbalan atau upah yang terima.

5) Dukungan.

Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja.

6) Komitmen.

Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan

## 2. Pelatihan Kerja

Simamora (2004: 328), menyatakan penilaian terhadap efektivitas pelatihan dapat dilihat dari dampaknya terhadap perubahan sikap dan perilaku. Perbaikan sikap dan perilaku karyawan dianggap menentukan keberhasilan suatu program pelatihan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011: 21), pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.

Menurut Mangkunegara (2017: 59), ada empat kriteria yang dapat digunakan sebagai pedoman dari ukuran kesuksesan pelatihan yaitu:

1. Kriteria pendapat.

Kriteria ini didasarkan pada bagaimana pendapat peserta pelatihan mengenai program pelatihan yang telah dilakukan.

2. Kriteria belajar.

Kriteria belajar dapat diperoleh dengan menggunakan tes pengetahuan, tes keterampilan yang mengukur skill, dan kemampuan peserta.

3. Kriteria perilaku.

Kriteria perilaku dapat diperoleh dengan menggunakan tes keterampilan kerja.

4. Kriteria hasil.

Kriteria hasil dapat dihubungkan dengan hasil yang diperoleh seperti menekan *turnover*, berkurangnya tingkat absen, meningkatnya

### 3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017: 67) “kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performane* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”. Kinerja merupakan manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses (Wibowo, 2011: 7).

Menurut Robbins (2006:206), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

#### 1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.

#### 2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan.

#### 4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan untuk menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

#### 6) Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.



## METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Merpati di Pontianak. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa penyebaran kuesioner dan studi dokumenter. Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode kuantitatif dengan bentuk penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2015: 128) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.

Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampling dengan metode sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Merpati di Pontianak sebanyak enam puluh delapan responden. Teknik analisis data yang digunakan diantaranya yaitu analisis kuantitatif dan kuesioner diolah dengan menggunakan skala likert dengan bantuan program aplikasi *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)* versi 22.00 pada komputer.

## PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam uji validitas, suatu butir pertanyaan dapat dinyatakan valid apabila nilai  $R_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $R_{tabel}$  dan bernilai positif. Nilai dari  $R_{tabel}$  ditentukan berdasarkan rumus  $df = n - 2$  sehingga dengan sampel yang dapat diolah sebesar 68 responden menghasilkan  $R_{tabel}$  senilai 0,2387. Dari ketiga variabel yaitu iklim organisasi, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan tersebut dinyatakan lolos uji validitas.

Kemudian pada pengujian reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan *cronbach's alpha*  $> 0,600$ . Diperoleh nilai iklim organisasi sebesar 0,645, variabel pelatihan kerja sebesar 0,691 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,628 sehingga ketiganya dinyatakan lolos uji reliabilitas

### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dibagi menjadi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Pengujian normalitas ditemukan hasil berupa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,051 yang di mana lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti  $H_0$  diterima yang di mana data residual terdistribusi normal

**TABEL 1**  
**UJI STATISTIK NON PARAMETRIK**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                  |                | 68                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | ,0000000                |
|                                    | Std. Deviation | ,78065682               |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | ,051                    |
|                                    | Positive       | ,048                    |
|                                    | Negative       | -,051                   |
| Test Statistic                     |                | ,051                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | ,200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Kemudian pada pengujian multikolinieritas ditemukan hasil untuk variabel iklim organisasi dan pelatihan kerja mendapatkan nilai *Tolerance* sebesar 0,684 dan nilai VIF sebesar 1,462 dan hasil ini telah memenuhi kriteria nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

**TABEL 2**  
**UJI STATISTIK VARIANCE INFLATION FACTOR (VIF)**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |        |      |                         |       |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant) | ,205                        | 1,777      |                           | ,116   | ,908 |                         |       |
|                           | IKLIM      | ,826                        | ,040       | ,963                      | 20,407 | ,000 | ,684                    | 1,462 |
|                           | PELATIHAN  | -,018                       | ,035       | -,024                     | -,509  | ,612 | ,684                    | 1,462 |

a. Dependent Variable: KINERJA

r: Output SPSS versi 22, 2019

Pada pengujian heteroskedastisitas ditemukan hasil untuk variabel iklim organisasi secara berturut 0,607 dan 0,365 dan hasil ini telah memenuhi kriteria lebih besar dari 0,05.

**TABEL 3**  
**UJI HETEROSKEDASTISITAS METODE GLEJSER**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 1,018                       | 1,044      |                           | ,975  | ,333 |
|       | IKLIM      | ,012                        | ,024       | ,077                      | ,517  | ,607 |
|       | PELATIHAN  | -,019                       | ,021       | -,136                     | -,913 | ,365 |

a. Dependent Variable: Uji\_Glejser

Sumber: Output SPSS versi 22,2019

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,205 + 0,826 X_1 - 0,018 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Iklim Organisasi

X<sub>2</sub> = Pelatihan Kerja

Ditemukan nilai koefisien regresi untuk iklim organisasi dan pelatihan kerja secara berturut 0,826 dan -0,018. Hal ini menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

**TABEL 4**  
**UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | ,205                        | 1,777      |                           | ,116   | ,908 |
|       | IKLIM      | ,826                        | ,040       | ,963                      | 20,407 | ,000 |
|       | PELATIHAN  | -,018                       | ,035       | -,024                     | -,509  | ,612 |

a. Dependent Variable: KINERJA

S

sumber: Output SPSS versi 22, 2019



Hasil Uji F dapat dilihat dari Tabel 5 berikut :

**TABEL 5**  
**UJI F (UJI PENGARUH SECARA SIMULTAN)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 372,036        | 2  | 186,018     | 296,124 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 40,831         | 65 | ,628        |         |                   |
|       | Total      | 412,868        | 67 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, IKLIM

Sumber: Ouput SPSS versi 22,2019

Berdasarkan Tabel 5 diatas, diketahui bahwa  $F_{hitung}$  memiliki nilai sebesar 296,124 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 0,2387 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi ini dapat dinyatakan layak dan lolos uji F.

**TABEL 6**  
**UJI t (UJI PENGARUH SECARA PARSIAL)**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                         | (Constant) | ,205                        | 1,777      |                           | ,908 |
|                           | IKLIM      | ,826                        | ,040       | ,963                      | ,000 |
|                           | PELATIHAN  | -,018                       | ,035       | -,024                     | ,612 |

a. Dependent Variable: KINERJA

sumber: Ouput SPSS versi 22,2019

Berdasarkan Tabel 6 diatas, maka diperoleh hasil nilai uji t untuk  $X_1$  dan  $X_2$  secara berurutan adalah sebesar 20,407 dan -0,509. Pengujian pada variabel iklim organisasi menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,094 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,671 sehingga  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengujian pada variabel pelatihan kerja menunjukkan  $t_{hitung}$  -0,509 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 0,2387 dengan tingkat signifikansi 0,612 lebih besar dari 0,05 maka pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**TABEL 7**  
**UJI KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | ,949 <sup>a</sup> | ,901     | ,898              | ,79258                     | 1,961         |

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, IKLIM

b. Dependent Variable: KINERJA

sumber: Output SPSS versi 22,2019

Berdasarkan Tabel 7, koefisien R sebesar 0,949 berarti variabel-variabel bebas memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Sedangkan  $R^2$  (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,901. Ini berarti, kedua variabel bebas yaitu variabel iklim organisasi dan pelatihan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 90,10 persen sedangkan sisanya 9,9 persen (100,00 – 90,10 persen) dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi secara efektif dalam memengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Sedangkan pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh yang efektif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Secara parsial iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran yang dapat penulis berikan yaitu perusahaan dapat mempertahankan ataupun meningkatkan pencapaiannya. Dari kelima dimensi iklim organisasi, dimensi yang perlu ditingkatkan yaitu dimensi standar, tanggung jawab. Perusahaan juga harus memerhatikan pelatihan kerja yang dilakukan oleh karyawannya. Hasil yang telah ditunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pentingnya campur tangan perusahaan demi memaksimalkan kinerja karyawan melalui iklim organisasi dan pelatihan kerja.

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik hasil kinerja karyawan maka akan berpengaruh baik pula bagi perusahaan. Dan mencoba menggunakan variabel kinerja karyawan menjadi variabel independen dan pelatihan kerja mejadi variabel dependen.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. Jurnal Manajemen Motivasi, 15(2), 55-61
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior An Enivdence-Based Approach*, twelfth edition. Inc, New York: McGrawHill/Irwin.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2017
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2011
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2007 *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.