

**PENGARUH DIMENSI IKLIM ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUSUMA SATRIA  
DINASASRI WISATAJAYA BATU-MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Guna Memenuhi Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen  
Universitas Katolik Widya Karya Malang



Disusun Oleh  
Clara Cindy Ayuningtyas  
200711005

UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA KARYA MALANG  
FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN  
2011

Tanda Persetujuan Skripsi

Nama : Clara Cindy Ayuningtyas  
NIM : 200711005  
Universitas : Katolik Widya Karya Malang  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Judul : Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan  
pada PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu Malang

Malang, 30 Mei 2011

DITERIMA DAN DISETUJUI

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Anni Yudiastuti, MP.

NIP/NIK : 190015

Drs. Cornelius Niwadolo, M.M.

NIP/NIK : 185004

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen

Dra. Silvia Indrarini, M.M. Ak.

NIP/NIK : 193027

Drs. Cornelius Niwadolo, M.M.

NIP/NIK : 185004

Skripsi yang berjudul:

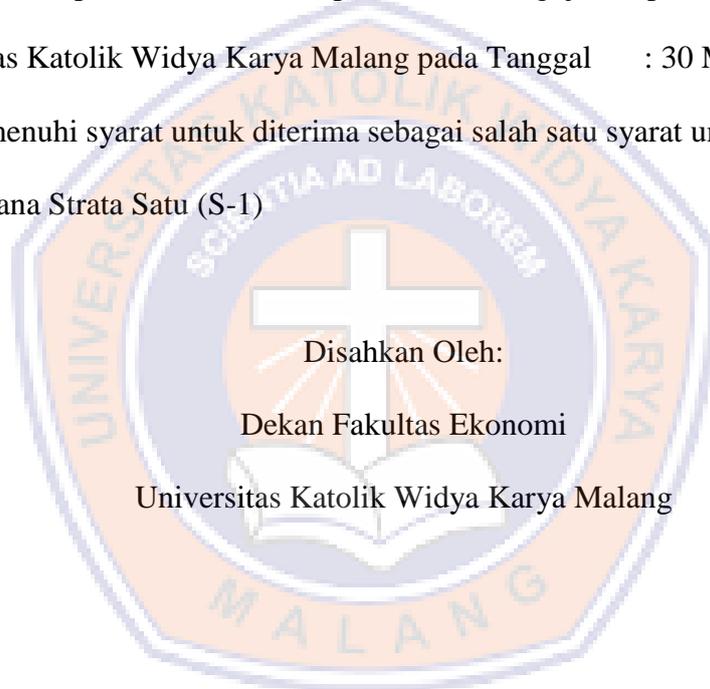
“Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan  
pada PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu Malang”

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Clara Cindy Ayuningtyas

NIM : 200711005

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi  
Universitas Katolik Widya Karya Malang pada Tanggal : 30 Mei 2011 dan  
telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
gelar Sarjana Strata Satu (S-1)



Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Katolik Widya Karya Malang

Dra. Silvia Indrarini, M.M. Ak.

NIP/NIK : 193027

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Dra. Anni Yudiastuti, MP.

.....

2. Drs. Cornelius Niwadolo, M.M.

.....

3. Drs. Junianto Tjahjo, M.M.

.....

Surat Keterangan Perusahaan



PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu Malang. Merupakan karya asli dari:

Nama : Clara Cindy Ayuningtyas  
NIM : 200711005  
Universitas : Katolik Widya Karya Malang  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

dan bukan karya plagiat sebagian maupun seluruhnya.

Demikian pernyataan ini kami buat dengan sebenar-benarnya dan apabila terdapat kekeliruan kami bersedia untuk menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Malang, 30 Mei 2011

(Clara Cindy Ayuningtyas)

DITERIMA DAN DISETUJUI

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Anni Yudiastuti, MP.

NIP/NIK : 190015

Drs. Cornelius Niwadolo, M.M.

NIP/NIK : 185004

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua jurusan Manajemen

Dra. Silvia Indrarini, M.M. Ak.

NIP/NIK : 193027

Drs. Cornelius Niwadolo, M.M.

NIP/NIK : 185004

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Clara Cindy Ayuningtyas

NIM : 200711005

Universitas : Katolik Widya Karya Malang

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Tempat, Tanggal Lahir : Yogyakarta, 26 Oktober 1989

Alamat Rumah : Jl. Candi V/C no. 698 Malang

Nama Orangtua (Ayah): Yoseph Mandra Sugiharta  
(Ibu): Agnes Yuliana Puji Astuti

Riwayat Pendidikan :

1. Lulus SDK Sang Timur Malang, tahun
2. Lulus SMPK Sang Timur Malang, tahun
3. Lulus SMAK Sang Timur Malang, tahun
4. Tahun 2007 masuk Universitas Katolik Widya Karya Malang, tahun



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa karena atas berkat, kasih karunia, dan penyertaan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul PENGARUH DIMENSI IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUSUMA Satria DINASASRI WISATAJAYA BATU-MALANG.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Katolik Widya Karya Malang. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapat bimbingan, bantuan, dan motivasi yang diberikan oleh berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya pada:

1. Romo Michael Agung Christiputro, O.Carm. Selaku Rektor atau Pimpinan Universitas Katolik Widya Karya Malang.
2. Dra. Silvia Indrarini, M.M.,Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang.
3. Drs. Cornelius Niwadolo, M.M. Selaku Kepala Jurusan Manajemen dan sekaligus Dosen pembimbing II yang telah memberikan nasehat, arahan, dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
4. Dra. Anni Yudiastuti, M.P. Selaku dosen Pembimbing I yang dengan sabar membimbing, memberi arahan, saran, dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Kedua Orangtua yang senantiasa mendoakan, memberi motivasi, dan dukungan moril maupun materiil secara penuh.

6. Direktur/Pimpinan dan staf, beserta seluruh karyawan PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu Malang, atas kerjasamanya dalam mengadakan penelitian dan pengambilan data yang berkenaan dengan penelitian .
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Katolik Widya Karya Malang, yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dalam menambah wacana baru bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman angkatan 2007 di kelas manajemen ataupun di Jurusan lain, teman-teman kampus lain, yang telah memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
9. Semua pihak yang turut membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan, kritik, dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna untuk menambah wacana dan wawasan baru bagi semua pihak yang berkepentingan.

Akhirnya, penulis menyampaikan terima kasih atas segala bantuan maupun dukungan dari semua pihak hingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini. Semoga Tuhan beserta kita. Amien.

Malang, Juni 2011

Penulis

Clara Cindy Ayuningtyas

DAFTAR ISI

Halaman Persetujuan	
Halaman Pengesahan	
Halaman Surat Keterangan Penelitian	
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	
Halaman Persembahan	
Halaman Motto	
Halaman Riwayat Hidup	
Halaman	
Kata Pengantar.....	i
Halaman Daftar Isi.....	iii
Halaman Daftar Tabel.....	vi
Halaman Daftar Gambar.....	viii
Halaman Daftar Lampiran.....	ix
Abstraksi	
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah Penelitian.....	1
B. Perumusan Masalah Penelitian.....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian.....	6
a. Bagi Perusahaan.....	6
b. Bagi Universitas.....	6
c. Bagi Penelitian.....	6

d. Bagi Penelitian lain.....6

**BAB II : LANDASAN TEORI**

A. Penelitian Terdahulu.....7

B. Landasan Teori.....7

1. Organisasi.....8

2. Dimensi Iklim Organisasi.....10

3. Kinerja Karyawan.....12

4. Penilaian Kinerja.....14

5. Manfaat Penilaian Kinerja.....18

6. Hubungan Dimensi Iklim Terhadap Kinerja.....20

C. KERANGKA PIKIR.....21

D. HIPOTESIS.....22

**BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....23

B. Lokasi Penelitian.....23

C. Ruang Lingkup Penelitian.....23

D. Populasi, Sample, Teknik Sampling.....23

E. Sumber Data.....25

1. Data Primer.....25

2. Data Sekunder.....26

F. Jenis Data.....26

1. Data Kualitatif.....26

2. Data Kuantitatif.....27

G. Definisi Operasional.....27

1. Variabel Bebas.....	28
2. Variabel Terikat.....	32
H. Metode Pengumpulan Data.....	33
1. Kuisisioner.....	33
2. Wawancara.....	34
3. Dokumentasi.....	34
I. Skala Pengukuran Data.....	34
J. Teknik Analisis Data.....	34
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	34
2. Regresi Linier Berganda.....	37
3. Uji F.....	38
4. Uji t.....	39
5. Sumbangan Efektif.....	39
 <b>BAB IV : ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA</b>	
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	40
1. Sejarah Perusahaan.....	40
2. Aspek Perusahaan.....	42
3. Lokasi perusahaan.....	43
4. Fasilitas Perusahaan.....	44
5. Produk yang dihasilkan.....	45
6. Pemasaran dan Promosi objek wisata.....	46
7. Struktur Organisasi.....	47
8. Pembinaan Sumber Daya Manusia.....	48
9. Pembagian Divisi Agrowisata.....	49

B. Gambaran Umum Responden Penelitian.....	52
C. Penyajian Data Hasil Kuisisioner.....	56
D. Analisis dan Interpretasi Data.....	65
1. Uji Instrumen.....	65
2. Uji Asumsi Klasik.....	67
a. Uji Normalitas Data.....	68
b. Uji Heteroskedastisitas.....	70
c. Uji Non Autokorelasi.....	73
d. Uji Non Multikolinieritas.....	74
3. Uji Hipotesis.....	75
a. Uji Korelasi.....	75
b. Uji Regresi Linier Berganda.....	78
4. Koefisien Determinasi.....	79
5. Uji Simultan (Uji F).....	80
6. Uji Parsial (Uji t).....	81
7. Sumbangan efektif.....	86
E. Deskripsi Variabel Penelitian.....	88
F. Hasil Uji Hipotesis.....	96

**BAB V : PENUTUP**

A. Simpulan.....	104
B. Saran.....	105

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

4.1 Tabel Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	52
4.2 Tabel Deskripsi Responden berdasarkan Jenis kelamin.....	53
4.3 Tabel Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
4.4 Tabel Deskripsi Responden Berdasarkan Masa kerja.....	55
4.5 Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kepercayaan.....	57
4.6 Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pembuatan keputusan bersama atau Dukungan.....	58
4.7 Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kejujuran.....	59
4.8 Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Komunikasi.....	60
4.9 Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Fleksibilitas atau Otonomi.....	61
4.10 Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Resiko Pekerjaan.....	62
4.11 Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kinerja karyawan.....	63
4.12 Tabel Uji Validitas dan Kepercayaan.....	66
4.13 Tabel Uji Normalitas Untuk Masing-Masing Variabel.....	69
4.14 Tabel Hasil Durbin Watson.....	74
4.15 Tabel Uji Non-Multikolinearitas dengan menggunakan VIF.....	74
4.16 Tabel Uji Korelasi <i>Product Momen Pearson</i> .....	76
4.17 Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	78
4.18 Tabel Perhitungan Sumbangan Efektif.....	86

DAFTAR GAMBAR

4.1 Gambar Grafik Karakteristik Responden.....55

4.2 Gambar Grafik Uji Normalitas Data.....70

4.3 Gambar Grafik Uji Non-Heteroskedastisitas.....72



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner
2. Struktur Organisasi Divisi Agrowisata
3. Struktur Organisasi Departemen Marketing dan Adventure
4. Struktur Organisasi Departemen FB dan Engineering
5. Struktur Organisasi Departemen Accounting
6. Struktur Organisasi Departemen Trading
7. Struktur Organisasi Departemen Budi Daya Semusim
8. Struktur Organisasi Departemen Personalia dan PA
9. Struktur Organisasi Departemen Budi Daya Tahunan
10. Lampiran Tabel Frekuensi Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuisisioner
11. Hasil Jawaban Item Instrumen Variabel
12. Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen
13. Lampiran Uji Reliabilitas
14. Lampiran Asumsi Klasik
15. Lampiran Hasil Uji Regresi Linier Berganda

## **PENGARUH DIMENSI IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUSUMA SATRIA DINASASRI WISATAJAYA BATU-MALANG**

### **ABSTRAKSI**

Setiap organisasi memiliki pola, cara dan iklim organisasi tersendiri dalam mengelola usahanya yang pasti berbeda antara yang satu dengan lainnya. Kondisi Iklim organisasi yang berbeda tentu menjadi hal yang wajar mengingat visi, misi dan tujuan perusahaan yang satu dengan yang lain juga tidak sama. Pada umumnya dimensi iklim organisasi memengaruhi kinerja setiap karyawan. Dimensi iklim organisasi yang dipertimbangkan karyawan untuk tetap bekerja bahkan loyal terhadap organisasi yang diikuti terdiri dari : kepercayaan, pembuatan keputusan bersama atau dukungan, kejujuran, komunikasi, fleksibilitas atau otonomi, dan resiko pekerjaan yang ada dalam perusahaan tersebut untuk menunjang kinerja mereka dalam perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui signifikansi pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu Malang. Penelitian ini dilakukan pada PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu Malang yang berlokasi di Jl. Abdul Gani atas Batu-Malang, yang merupakan perusahaan wisata petik buah, outbound, penginapan, dan sejenisnya. Jenis penelitian eksplanatori dengan Populasi adalah seluruh karyawan PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu Malang yang berjumlah 100 orang. Dalam penelitian ini menggunakan metode simple Random Sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Instrumen, Regresi Linier Sederhana, dan Uji Hipotesis (Uji F dan Uji t).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Uji F yaitu pengujian secara simultan (bersama-sama) diperoleh hasil  $F_{hitung}$  sebesar 60.439 dengan nilai signifikansi (0.000) yang lebih kecil dari alpha 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi iklim organisasi yang meliputi kepercayaan ( $X_1$ ), pembuatan keputusan bersama atau dukungan ( $X_2$ ), kejujuran ( $X_3$ ), komunikasi ( $X_4$ ), fleksibilitas atau otonomi ( $X_5$ ), serta resiko pekerjaan ( $X_6$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu Malang. Uji t menunjukkan bahwa dimensi iklim organisasi yang meliputi kepercayaan ( $X_1$ ), pembuatan keputusan bersama atau dukungan ( $X_2$ ), kejujuran ( $X_3$ ), komunikasi ( $X_4$ ), fleksibilitas atau otonomi ( $X_5$ ), serta resiko pekerjaan ( $X_6$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan besarnya pengaruh dari ke-6 faktor iklim organisasi ( $X$ ) tersebut sebesar 89.4% dan model regresi  $Y = 5.704 + 0.314 X_1 + 0.233 X_2 + 0.238 X_3 + 0.431 X_4 + 0.290 X_5 + 0.193 X_6$  Variabel yang dominan adalah komunikasi ( $X_4$ ) dengan nilai sumbangan efektif sebesar 27, 95%.

**Kata Kunci : Dimensi Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi memiliki pola, cara dan iklim organisasi tersendiri dalam mengelola usahanya yang pasti berbeda antara yang satu dengan lainnya. Kondisi Iklim organisasi yang berbeda tentu menjadi hal yang wajar mengingat visi, misi dan tujuan perusahaan yang satu dengan yang lain juga tidak sama. Pelaksanaan iklim organisasi yang efektif tentunya sangat didukung oleh sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan bersifat sentral terutama dalam mewujudkan iklim organisasi sesuai dengan tujuan organisasi, karena hal ini sangat menentukan keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi atau lembaga, serta sekaligus dapat menentukan citra positif dan kepercayaan semua pihak terhadap organisasi tersebut.

Konsep iklim Organisasi dapat ditelaah melalui 2 pendekatan yaitu: dari sudut pandang organisasi dan konsep iklim organisasi. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Boone dan Kurtz, dikutip Basu Swastha (2002: 130) yang mendefinisikan mengenai organisasi sebagai suatu proses tersusun yang orang-orangnya berinteraksi untuk mencapai tujuan, sedangkan iklim organisasi merupakan kualitas dari proses dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Iklim organisasi menuntut kesungguhan manajemen untuk memperlakukan karyawan secara wajar serta

adanya tujuan organisasi yang memenuhi dan mengintegrasikan kebutuhan dan tujuan karyawan serta organisasi. Iklim organisasi dapat juga dijelaskan melalui kombinasi antara nilai dan tujuan manajemen puncak, kebijakan mendasar tertentu dan juga implementasi, dan pelaksanaan kebijakan-kebijakan tersebut. Apabila manajemen puncak sebuah organisasi tidak memiliki integritas dan tidak dapat dipercaya serta tidak peduli terhadap karyawan, maka hanya sedikit kemungkinan iklim organisasi tersebut dapat tercipta dan dipertahankan sehingga berdampak terhadap seluruh organisasi. Iklim organisasi dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagaimana mengatur dan mengelola organisasi sesuai dengan iklim kerja yang menjadi komitmen organisasi, karena itu dapat dikatakan bahwa setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik dan khas.

Dimensi iklim organisasi adalah parameter dari persepsi anggota organisasi baik secara individual maupun kelompok terhadap pemahaman tentang iklim organisasi yang berkaitan dengan aktivitas organisasi bersangkutan, termasuk pemahaman tentang sifat-sifat dan karakteristik organisasi yang mencerminkan norma serta keyakinan dalam organisasi. Pada umumnya dimensi iklim organisasi memengaruhi kinerja setiap karyawan. Jika pemahaman karyawan tentang iklim organisasi sesuai dengan yang diharapkan dalam suatu perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat karena mereka bekerja pada lingkungan yang memiliki ciri kondusif dan sesuai dengan karakternya, hal ini secara otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan. Dimensi iklim organisasi yang dipertimbangkan karyawan untuk

tetap bekerja bahkan loyal terhadap organisasi yang diikuti terdiri dari : kepercayaan, pembuatan keputusan bersama atau dukungan, kejujuran, komunikasi, fleksibilitas atau otonomi, dan resiko pekerjaan yang ada dalam perusahaan tersebut untuk menunjang kinerja mereka dalam perusahaan (Greenbreg, J. and R.A. Baron, 1993: 113).

Setiap karyawan atau individu dalam organisasi dapat memengaruhi iklim organisasi karena setiap individu pada saat awal masuk ke dalam suatu perusahaan, masing-masing dari mereka membawa kebiasaan atau pemikiran yang berbeda-beda dan hal tersebut berpengaruh juga terhadap iklim organisasi yang sudah terbentuk dalam perusahaan tersebut. Seseorang yang memiliki tingkat kinerja tinggi dan mencapai sasaran yang ditetapkan sebelumnya disebut efektif. Apabila seseorang mencapai kinerja atau sasaran tertentu dengan biaya atau pengorbanan yang sekecil-kecilnya disebut efisien. Dalam hubungannya dengan kinerja, dimensi iklim organisasi berpengaruh langsung pada kinerja sehingga semua pekerjaan menjadi efektif dan efisien. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, 2003 : 40 ).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kesiapan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif .untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2005 : 309)

Iklm organisasi dalam perusahaan merupakan salah satu faktor penentu kinerja karyawan. Secara garis besar iklim organisasi yang terdapat pada PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu Malang sudah berjalan dengan baik. Para karyawan PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu Malang menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan porsi mereka masing-masing. Tetapi walaupun sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, para karyawan juga harus tetap menjaga kestabilan iklim organisasi yang ada pada PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu Malang agar kinerja mereka dapat lebih ditingkatkan. Berkaitan dengan hal tersebut, perlu dikaji pemahaman karyawan tentang iklim organisasi sehingga bisa dilakukan evaluasi dan monitoring tentang peningkatan kinerja terkait dengan iklim organisasi.

Dengan uraian latar belakang diatas maka dibutuhkan penelitian mengenai dimensi iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu Malang dengan mengambil judul ”PENGARUH DIMENSI IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUSUMA Satria DINASASRI WISATAJAYA BATU-MALANG”

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana signifikansi pengaruh dimensi iklim organisasi yang terdiri dari Kepercayaan ( $X_1$ ), Pembuatan keputusan bersama atau Dukungan ( $X_2$ ), Kejujuran ( $X_3$ ), Komunikasi ( $X_4$ ), Fleksibilitas atau Otonomi ( $X_5$ ), serta Resiko Pekerjaan ( $X_6$ ) terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu Malang baik secara simultan maupun parsial ?
2. Dimensi iklim organisasi manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu Malang?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
  - a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh dimensi iklim yang terdiri dari Kepercayaan ( $X_1$ ), Pembuatan keputusan bersama atau Dukungan ( $X_2$ ), Kejujuran ( $X_3$ ), Komunikasi ( $X_4$ ), Fleksibilitas atau Otonomi ( $X_5$ ), serta Resiko Pekerjaan ( $X_6$ ) secara terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu Malang baik secara simultan maupun parsial.
  - b. Untuk mengetahui faktor dimensi iklim organisasi yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu Malang.

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan sumbangan pemikiran bagi pihak perusahaan dalam menetapkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan dimensi iklim organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

### b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan wacana, dan tambahan referensi bagi pihak universitas mengenai manajemen sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan dimensi iklim organisasi dan kinerja karyawan.

### c. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi peneliti untuk menambah dan mengembangkan teori yang didapat dari bangku kuliah serta untuk melatih berpikir secara logis dan mengintegrasikan teori-teori yang ada untuk diterapkan dalam penelitian dan dalam dunia kerja terutama yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan dimensi iklim organisasi dan kinerja karyawan.

### d. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan masukan bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bidang sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan dimensi iklim organisasi dan kinerja karyawan.