

RINGKASAN

Dalam era globalisasi dan liberalisasi perdagangan ini, terjadi berbagai perubahan di dalam hampir semua aspek. Kelangsungan hidup organisasi / perusahaan sangat tergantung kepada kemampuan untuk memberikan respon terhadap perubahan-perubahan tersebut secara efektif.

Dari tinjauan pustaka yang telah dikemukakan, dikatakan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh ketrampilan, pelatihan, cara pekerjaan dirancang dan bagaimana imbalan diberikan semata. Terdapat faktor-faktor sosial dan psikologis yang ikut berperan dalam pembentukan kinerja. Faktor-faktor itu terdiri dari komitmen pemimpin (X1), penghayatan akan struktur organisasi (X2) dan pemberdayaan karyawan (X3). Pada PT. Conitex Sonoco, permasalahan yang terjadi adalah bahwa kinerja karyawan seringkali tidak stabil sehingga berakibat pada ketidak stabilan kinerja perusahaan, di samping iklim organisasi yang mereka rasakan kurang cukup baik.

Komitmen pemimpin, penghayatan akan struktur organisasi dan pemberdayaan karyawan diprediksikan memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi dan pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja karyawan. Iklim organisasi pada penelitian ini diposisikan sebagai variabel moderator di mana posisinya bersifat untuk memperkuat pengaruh variabel komitmen pemimpin, penghayatan akan struktur organisasi dan pemberdayaan karyawan terhadap variabel kinerja karyawan.

Dengan metode penelitian eksplanasi, penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti pengaruh komitmen pemimpin (X1), penghayatan akan struktur organisasi (X2) dan pemberdayaan karyawan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan didukung oleh iklim organisasi (Z) yang kondusif. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa komitmen pemimpin (X1), penghayatan akan struktur organisasi (X2) dan pemberdayaan karyawan (X3) terhadap iklim organisasi (Z) menunjukkan bahwa komitmen pemimpin, struktur organisasi dan pemberdayaan karyawan secara bersama-sama mempengaruhi iklim organisasi dengan taraf signifikansi 0,000 dan pengaruh yang diberikan oleh variabel X adalah sebesar 33,9%. Kemudian iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan, dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan pengaruh yang diberikan adalah sebesar 27,4%.

Hasil tersebut tidak berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya, di mana telah dikemukakan bahwa iklim organisasi ditentukan oleh gaya pemimpin mereka, seberapa baik karyawan diarahkan, dibangun dan dihargai oleh pimpinannya, perilaku pemimpin. Demikian halnya dengan penghayatan akan struktur organisasi, di mana dari suatu penelitian mengenai struktur organisasi dan iklim organisasi, ditemukan bahwa sentralisasi dan konflik berhubungan dengan iklim organisasi. Namun dalam penelitian ini 6 (enam) unsur utama yang membentuk struktur organisasi diteliti. Perusahaan yang ingin efisien dan efektif dalam menjalankan operasinya tentu saja harus membuat struktur organisasi yang fleksibel mungkin. Hasil penelitian yang lain juga menyebutkan bahwa karyawan yang dilibatkan dalam perusahaan pada level yang

berbeda dari job deskripsinya akan lebih puas terhadap pekerjaannya, jarang membolos, bertahan lebih lama bekerja di perusahaan dan menghasilkan kinerja yang baik. Pelibatan karyawan diprediksi dapat memperbaiki iklim organisasi, karena dengan lebih terlibat secara luas karyawan akan merasa dihargai. Mereka akan merasa lebih berarti, bukan hanya sekedar karyawan yang disuruh melakukan tugas rutin saja.

Dari hasil penelitian sebelumnya tentang organisasi, salah satu variabel kunci yang dapat digunakan manajer untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah iklim. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya, bahwa ada pengaruh antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan. Terjadinya perkembangan dalam memanajeni sdm dan berubahnya sifat kerja mengakibatkan karyawan tidak lagi diperlakukan sebagai mesin semata, namun mereka lebih mempunyai arti. Maknanya adalah bahwa mereka dapat menuntut suatu iklim organisasi yang baik sehingga mempengaruhi kinerja ke arah yang lebih baik.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah : (1) Perusahaan dapat lebih meningkatkan iklim organisasi karena masih banyak responden yang menyatakan bahwa iklim perusahaan cukup dan kurang baik. Indikator cukup di sini tidak dapat diketahui apakah lebih cenderung ke kondisi baik atau buruk. (2) Perubahan yang terjadi berkaitan dengan cara memmanajementi sdm harus diperhatikan oleh perusahaan jika ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (3) Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya di mana masih ada faktor lain yang perlu untuk diteliti, seperti misalnya hubungan-hubungan karyawan, tingkat kerja sama tim dan pendekatan-pendekatan koersif.