

PENGARUH KEMANDIRIAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LILIN LOVINA BEACH HOTEL TAHUN 2016

Ni Komang Ayu Juliandari¹, Gede Putu Agus Jana Susila², I Wayan Bagia³
Jurusan Manajemen
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

E-mail: ayujuliandari@yahoo.com, janos_undiksha@yahoo.com,
bagiaundiksha@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) kemandirian kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, (2) kemandirian kerja terhadap iklim organisasi, (3) kemandirian kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Lilin Lovina Beach Hotel. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Lilin Lovina Beach Hotel, dan objek penelitian adalah kemandirian kerja, iklim organisasi, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan. Semua populasi ini dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data kemandirian kerja, iklim organisasi, dan kinerja karyawan yang bersumber dari karyawan dan pemimpin Lilin Lovina Beach Hotel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan pencatatan dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari pengaruh (1) kemandirian kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, (2) kemandirian kerja terhadap iklim organisasi, (3) kemandirian kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lilin Lovina Beach Hotel.

Kata Kunci: kemandirian kerja, iklim organisasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims at obtaining the explanative findings which are tested by the contribution of (1) independence of work and climate organization of the employee performance, (2) independence of work of the climate organization (3) independence of work of the employee performance, (4) climate organization of the employee's performance at Lilin Lovina Beach Hotel. Design of this research which is used is causal research. The subjects of this research are the entire at Hotel Angsoka in Buleleng, and the object of this research is the work experience, job satisfaction, and employee performance. Populations in this research are 30 employees. All populations used as the unit of observation, so this is include population research. The data collected in this study is work experience data, job satisfaction, and employee performance that come from employees and the leaders at Angsoka Hotels in Buleleng. The techniques of this research are: questionnaire, and recording document, then analyzed using path analysis. The results showed a positive effect of influence (1) independence of work and climate organization of the employee performance, (2) independence of work of the climate organization (3) independence of work of the employee performance, (4) climate organization of the employee's performance at Lilin Lovina Beach Hotel.

Keywords: independence of work, climate organization, employee's performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Dalam mencapai visi dan misi suatu perusahaan atau organisasi tidak bisa bekerja sendiri, tetapi perlu disokong oleh beberapa indikator yang akan menentukan keberhasilannya dalam meraih visi dan misi tersebut. Salah satu indikator dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut adalah adanya sumber daya manusia yang berkualitas serta peran aktif dari sumber daya manusia sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena sumber daya manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi.

Suasana persaingan yang semakin ketat, membuat kedudukan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menjadi semakin sentral dan penting. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut pendapat dari Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Apabila dalam suatu perusahaan, karyawan memiliki kinerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka perusahaan tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki.

Lilin Lovina Beach Hotel merupakan salah satu hotel yang berada di Kabupaten Buleleng. Lilin Lovina Beach Hotel ini terletak di Desa Kaliasem tepatnya di Jalan Singaraja-Seririt yang juga masih merupakan kawasan Lovina Singaraja. Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan, peneliti menemukan bahwa kinerja karyawan Lilin Lovina Beach Hotel tahun 2016 masih rendah. Berdasarkan hasil observasi awal mengenai kinerja karyawan pada 10 orang karyawan dari beberapa unit kerja diketahui bahwa pencapaian kinerja karyawan Lilin Lovina Beach Hotel masih dalam kategori belum tercapai.

Belum tercapainya kinerja karyawan tersebut diduga karena masih rendahnya kemandirian kerja karyawan. Anwar (2015: 35) menyatakan bahwa kemandirian adalah perilaku mampu berinisiatif, mampu mengatasi hambatan atau masalah, mempunyai rasa percaya diri dan dapat melakukan sesuatu tanpa bantuan orang lain. Karyawan yang memiliki kinerja positif dengan gerak produktif tidak akan berdiam diri untuk tidak menanggapi lingkungan kerja yang membutuhkan gerak nyata. Sikap aktif dan mempunyai inisiatif berperan dalam menumbuhkan kinerja seseorang ditempat kerja dan merupakan bagian dari ciri-ciri orang yang mandiri. Dari hasil observasi awal melalui instrument kuesioner awal yang dilakukan terhadap 10 responden karyawan bahwa kemandirian kerja karyawan masih dalam kategori yang rendah. Munandar (2001: 357) menyatakan bahwa kemandirian kerja menunjukkan hubungan yang erat yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu, hal lain yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan yaitu iklim organisasi. Menurut Wirawan (2007) iklim organisasi merupakan 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. Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh anggota organisasi. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan dengan menggunakan kuisisioner awal yang dilakukan terhadap 10 responden karyawan dilihat bahwa skor total kuisisioner awal iklim organisasi masih dalam kategori tidak sesuai, yang menunjukkan bahwa iklim organisasi pada Lilin Lovina Beach Hotel masih tergolong kurang baik. Padahal teori mengatakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi karena memiliki iklim organisasi yang

diukur dengan karakteristik khusus (Watkin dan Hubbard: 2003).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana pengaruh kemandirian kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lilin Lovina Beach Hotel Tahun 2016?. (2) Bagaimana pengaruh kemandirian kerja terhadap iklim organisasi pada Lilin Lovina Beach Hotel Tahun 2016?. (3) Bagaimana pengaruh kemandirian kerja terhadap kinerja karyawan pada Lilin Lovina Beach Hotel Tahun 2016?. (4) Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lilin Lovina Beach Hotel Tahun 2016?.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh (1) Kemandirian kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lilin Lovina Beach Hotel Tahun 2016. (2) Kemandirian kerja terhadap iklim organisasi pada Lilin Lovina Beach Hotel Tahun 2016. (3) Kemandirian kerja terhadap kinerja karyawan pada Lilin Lovina Beach Hotel Tahun 2016. (4) Iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lilin Lovina Beach Hotel Tahun 2016.

Kajian Pustaka Dan Perumusan Hipotesis

(1) Hubungan Kemandirian Kerja dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Castetter (1981: 281), berpendapat bahwa secara umum terdapat tiga sumber utama yang mempengaruhi efektif tidaknya kinerja seseorang yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan yang didalamnya termasuk kemandirian kerja dan iklim organisasi. Kemandirian dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting. Dalam bekerja, karyawan harus mampu mengorganisir sendiri pekerjaannya dengan baik sesuai target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengarahan secara mendetil oleh atasan. Apabila karyawan memiliki kemandirian kerja, maka karyawan tersebut akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan memiliki kinerja yang baik.

McClelland (2011) iklim yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan tingkah laku para pekerja. Bila mana iklim bermfaat bagi individu (misalnya memperhatikan kepentingan pekerja dan merorientasi pada prestasi) maka diharapkan adanya peningkatan kinerja yang lebih baik dari pada sebelumnya. Syamsir (2012: 70) menyatakan bahwa kita dilahirkan dalam organisasi, dididik oleh organisasi, dan hampir semua diantara kita menghabiskan hidup kita bekerja untuk berorganisasi. Oleh sebab itu, apabila perusahaan memiliki iklim organisasi yang baik, maka karyawan akan merasa nyaman bekerja dan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Pendapat tersebut sesuai dengan hasil penelitian empirik dari Fansyah (2015) bahwa kemandirian dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis: (H₁) Ada pengaruh kemandirian kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lilin Lovina Beach Hotel Tahun 2016.

(2) Hubungan Kemandirian Kerja dengan Iklim Organisasi.

Robbins (1995) menjelaskan beberapa hal yang dinyatakannya sebagai faktor-faktor iklim organisasi salah satunya yaitu, individual inisiatif, yaitu tingkat tanggung jawab dan kemandirian yang dimiliki tiap anggota. Mengacu pada pendapat Umstot (1988) bahwa iklim organisasi yang baik salah satunya ditandai dengan adanya otonomi individual atau kemandirian kerja. Jadi semakin baik kemandirian kerja karyawan maka iklim organisasi akan semakin baik juga.

Menurut Steers (1980) mengemukakan setidaknya ada 4 (empat) komponen yang menentukan satu iklim organisasi, yaitu struktur kebijakan organisasi, teknologi, lingkungan luar, kebijakan dan praktek manajemen. Komponen pertama struktur kebijakan organisasi, yang dimaksud adalah semakin tinggi tingkat sentralisasi, formalisasi dan ketatnya orientasi pada peraturan akan semakin kaku lingkungan

organisasi, sehingga akan menimbulkan ketertutupan dan bahkan kadang disertai kondisi ancaman. Sebaliknya semakin besar otonomi (kemandirian) dan kebebasan menentukan tindakan sendiri yang diberikan pada individu dan semakin banyak perhatian pihak manajer yang ditujukan pada para pegawainya, akan semakin baik iklim organisasinya. Pendapat tersebut sesuai dengan hasil penelitian empirik dari Putra (2014) bahwa terdapat hubungan yang positif antara kemandirian kerja dengan iklim organisasi. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis: (H₂) Ada pengaruh kemandirian kerja terhadap iklim organisasi pada Lilin Lovina Beach Hotel Tahun 2016.

(3) Hubungan Kemandirian Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Sikap aktif dan mempunyai inisiatif berperan dalam menumbuhkan kinerja seseorang ditempat kerja. Sikap aktif dan berinisiatif merupakan bagian dari ciri-ciri karyawan yang memiliki kemandirian kerja. Sesuai dengan pendapat Anwar (2015: 35) menyatakan bahwa kemandirian adalah perilaku mampu berinisiatif, mampu mengatasi hambatan atau masalah, mempunyai rasa percaya diri dan dapat melakukan sesuatu tanpa bantuan orang lain. Munandar (2001: 357) menyatakan bahwa kemandirian kerja menunjukkan hubungan yang erat yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pendapat tersebut sesuai dengan hasil penelitian empirik dari Restanto (2011) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemandirian kerja dengan kinerja pegawai. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis: (H₃) Ada pengaruh kemandirian kerja terhadap kinerja karyawan pada Lilin Lovina Beach Hotel Tahun 2016.

(4) Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Watkin dan Hubbard (2003) mengatakan bahwa kinerja organisasi yang tinggi karena memiliki iklim organisasi yang diukur dengan karakteristik khusus. Iklim organisasi

dapat membuat kinerja organisasi berbeda karena menunjukkan indikasi penuh semangat lingkungan pekerjaan karyawan. Bagaimanapun kinerja organisasi lebih jelas dilihat dari semangat karyawan atau kehadiran di dalam organisasi dan karakteristik kepemimpinan. Oleh karena itu dituntut peranan yang besar dari pihak manajemen untuk mengubah iklim organisasi menjadi lingkungan yang mendukung kreativitas dan inovasi. Pendapat tersebut sesuai dengan hasil penelitian empirik dari Hanifah (2013) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis: (H₄) Ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lilin Lovina Beach Hotel Tahun 2016.

Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Penelitian kausal adalah desain penelitian yang bertujuan menentukan hubungan dan pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. desain kausal dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) merumuskan masalah, (2) kajian pustaka, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, dan (6) menarik kesimpulan. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga variabel, yaitu kemandirian kerja sebagai variabel bebas (X₁), dan iklim organisasi sebagai variabel bebas (X₂), serta kinerja sebagai variabel terikat (Y).

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Lilin Lovina Beach Hotel, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah kemandirian kerja, iklim organisasi, dan kinerja karyawan Lilin Lovina Beach Hotel Tahun 2016.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Lilin Lovina Beach Hotel yang berjumlah 30 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena menggunakan seluruh karyawan Lilin Lovina Beach Hotel. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan

kesimpulan penelitian yang menggambarkan keadaan populasi sebenarnya.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data kemandirian kerja, iklim organisasi, dan kinerja karyawan yang bersumber dari Lilin Lovina Beach Hotel. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dan pencatatan dokumen.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh total dan pengaruh langsung

serta tidak langsung dari variabel kemandirian kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil Dan Pembahasan Hasil Penelitian

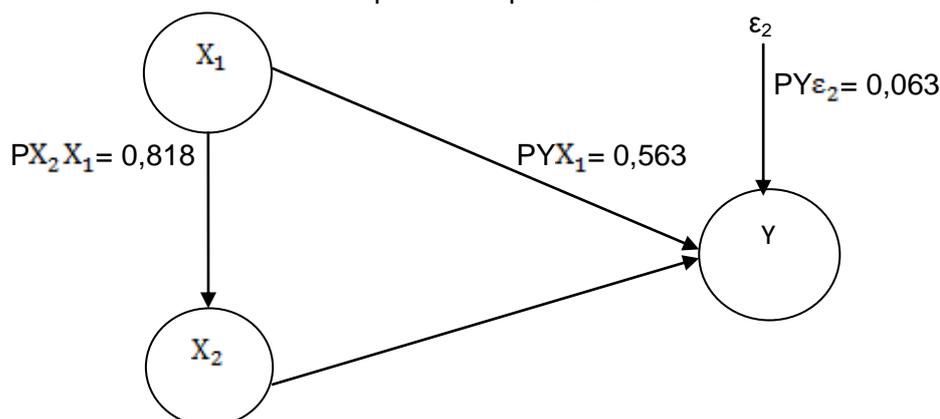
Hasil dari analisis jalur pengaruh kemandirian kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lilin Lovina Beach Hotel dengan bantuan aplikasi komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0 for Windows*, maka diperoleh hasil penelitian seperti yang tampak pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Jalur

Parameter	Koefisien	p-value	Alpha (α)	Keputusan	Simpulan
$R_{yX_1X_2}$	0,968	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y
$R^2_{yX_1X_2}$	0,937	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y
P_{yX_1}	0,563	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_1 terhadap Y
$P^2_{yX_1}$	0,317	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap Y
P_{yX_2}	0,479	0,009	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan X_2 terhadap Y
$P^2_{yX_2}$	0,229	0,009	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_2 terhadap Y
$P_{X_2X_1}$	0,818	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_1 terhadap X_2
$P^2_{X_2X_1}$	0,669	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap X_2
$P_{Y\varepsilon_2}$	0,063	-	-	-	Ada hubungan pengaruh faktor lain terhadap Y
$P_{X_2\varepsilon_1}$	0,331	-	-	-	Ada Hubungan pengaruh faktor lain terhadap X_2

Sumber : Pengolahan Data SPSS 16.0 For Windows)

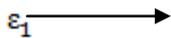
Pengaruh variabel kemandirian kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lilin Lovina Beach Hotel dapat dilihat pada Gambar 1.



$$PX_2\varepsilon_1 = 0,331$$

$$PYX_2 = 0,479$$

$$Ry_{x_1x_2} = 0,968$$



Gambar 1. Pengaruh Variabel Kemandirian Kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Besar sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dari X_1 dan X_2 terhadap Y dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Sumbangan Pengaruh Variabel Kemandirian Kerja (X_1), Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Keterangan	Besarnya Sumbangan Persentase	
Besarnya pengaruh langsung X_1 terhadap Y	0,317	31,70%
Besarnya pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	0,391	39,10%
Besarnya pengaruh total X_1 terhadap Y	0,708	70,80%
Besarnya pengaruh langsung X_2 terhadap Y	0,229	22,90%
Besarnya pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y	0,937	93,70%
Besarnya pengaruh lain X_1 dan X_2 terhadap Y	0,063	6,30 %
Total	1,000	100,00%

(1) Hubungan Kemandirian Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa kemandirian kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Lilin Lovina Beach Hotel. Besar sumbangan pengaruh kemandirian kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 93,70% sedangkan sumbangan pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja karyawan sebesar 6,30%. Variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja, motivasi, dan kondisi kerja (Nurchahyo: 2011).

(2) Hubungan Kemandirian Kerja terhadap Iklim Organisasi.

Berdasarkan hasil uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa ada pengaruh kemandirian kerja secara positif terhadap kinerja karyawan. Besar hubungan pengaruh kemandirian kerja terhadap kinerja karyawan adalah 56,30%, sedangkan besar sumbangan pengaruh dari kemandirian kerja terhadap kinerja karyawan adalah 31,70%.

(3) Hubungan Kemandirian Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa ada pengaruh iklim organisasi secara positif terhadap kinerja karyawan. Besar hubungan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 47,90%, sedangkan besar sumbangan pengaruh dari iklim organisasi terhadap kinerja adalah 22,90%.

(4) Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa ada pengaruh kemandirian kerja secara positif terhadap iklim organisasi. Besar hubungan pengaruh kemandirian kerja terhadap iklim organisasi adalah 81,80% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari kemandirian kerja terhadap iklim organisasi adalah 66,90%. Sumbangan pengaruh variabel lain terhadap iklim organisasi sebesar 33,10%. Variabel lain yang diduga mempengaruhi iklim organisasi yaitu lingkungan eksternal, strategi organisasi, pengaturan organisasi, kekuatan sejarah, dan kepemimpinan (Stringer: 2002).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemandirian kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lilin Lovina Beach Hotel. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Castetter (1981: 281), bahwa secara umum terdapat tiga sumber utama yang mempengaruhi efektif tidaknya kinerja seseorang yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan yang didalamnya termasuk kemandirian kerja dan iklim organisasi. Selain itu hasil penelitian ini mendukung kajian empirik dari Fansyah (2015) bahwa kemandirian kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemandirian kerja secara positif berpengaruh terhadap iklim organisasi pada Lilin Lovina Beach Hotel. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Umstot (1988) yang menyatakan bahwa iklim organisasi yang baik salah satunya ditandai dengan adanya otonomi individual atau kemandirian kerja. Jadi semakin baik kemandirian kerja karyawan maka iklim organisasi akan semakin baik juga. Hasil penelitian ini mendukung kajian empirik dari Putra (2014) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kemandirian kerja dengan iklim organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemandirian kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Lilin Lovina Beach Hotel. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Munandar (2001: 357) yang menyatakan bahwa kemandirian kerja menunjukkan hubungan yang erat yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung kajian empirik dari Restanto (2011) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemandirian kerja dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Lilin Lovina Beach Hotel. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari

Watkin dan Hubbard (2003) yang mengatakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi karena memiliki iklim organisasi yang diukur dengan karakteristik khusus. Hasil penelitian ini mendukung kajian empirik dari Vivi dan Rorlen (2007) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini masih sempit, sehingga diharapkan bagi peneliti lain untuk menggunakan perusahaan yang lebih besar dengan subjek penelitian yang lebih luas. Disamping itu variabel yang diteliti masih terbatas, sehingga diharapkan juga untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut: (1) Ada pengaruh positif dari kemandirian kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lilin Lovina Beach Hotel Tahun 2016. Hal ini berarti kemandirian kerja dan iklim organisasi berperan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Lilin Lovina Beach Hotel. (2) Ada pengaruh positif dari kemandirian kerja terhadap iklim organisasi pada Lilin Lovina Beach Hotel Tahun 2016. Hal ini berarti kemandirian kerja berperan dalam upaya meningkatkan iklim organisasi di Lilin Lovina Beach Hotel. (3) Ada pengaruh positif dari kemandirian kerja terhadap kinerja karyawan pada Lilin Lovina Beach Hotel Tahun 2016. Hal ini berarti kemandirian kerja berperan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Lilin Lovina Beach Hotel. (4) Ada pengaruh positif dari iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lilin Lovina Beach Hotel Tahun 2016. Hal ini berarti iklim organisasi berperan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Lilin Lovina Beach Hotel.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah

dikemukakan di atas, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut: (1) Bagi perusahaan, diharapkan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan berfokus pada kemandirian kerja dan iklim organisasi, karena hasil penelitian membuktikan bahwa kemandirian kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemandirian kerja yaitu: (a) dengan memperbaiki sistem dan peraturan dalam perusahaan menjadi lebih baik lagi, (b) memberikan kebebasan kepada karyawan yang disertai penekanan akan rasa tanggungjawab, (c) memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan mampu berinisiatif dalam bekerja. Selain kemandirian kerja, iklim organisasi juga perlu ditingkatkan dengan cara: (a) susunan organisasi yang terbuka tidak terlalu formal dan tidak sentralistik, (b) meningkatkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan memberi kepercayaan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaan, kurangi rasa tidak percaya dan rasa meragukan terhadap kemampuan karyawan, (c) keterlibatan, keikutsertaan karyawan dalam organisasi dengan cara membagi tugas secara adil dan musyawarah, (d) pengakuan atas hasil pekerjaan dengan memberi pujian, insentif atau jenis reward lainnya, (e) pemberian sanksi/hukuman yang adil, (f) memberikan fasilitas kerja yang berkualitas agar menjamin keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja, (g) gaya manajemen yang mendukung bawahan yaitu manajemen situasional dimana pimpinan dapat melakukan kepemimpinan berdasarkan situasi dan kondisi yang terjadi di lingkungan kerja. (2) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu kemandirian kerja, iklim organisasi, serta kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Di samping itu, juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, kompetensi kerja, kepuasan kerja, dan stress kerja.

Daftar Pustaka

- Anwar, Sudirman. 2015. *Management Of Student Development*. Riau: Yayasan Indra Giri.
- Casteter, Willam B. 1981. *The Personal Function In Education Administration*. New York: MC Millan Publishing.
- Fansyah, Maman. 2015. "Pengaruh Kemandirian dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Cv. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta Tahun 2015". *Skripsi (Naskah Publikasi)*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja". *JRBI*, Voumel 1, Nomor 1 (hal.63--74).
- Hanifah, Rina. 2013. "Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Sentra Pendidikan Bank Rakyat Indonesia Bandung". *Skripsi*. Universitas Pendidikan Bandung.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McClelland. 2011. "Teori Motivasi Berprestasi". Tersedia pada <http://rnrian.blogspot.co.id/2011/04/teori-motivasi-berprestasi-david-mc.html>. (diakses tanggal 28 Januari 2016).
- Munandar, M. 2001. *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Nurchahyo, Anton. 2011. "Analisis Variabel-variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan". *Jurnal Eksis*, Volume 7, Nomor 2.
- Putra, Agung Utomo. 2014. "Pengaruh Kemandirian Kerja terhadap Iklim Organisasi pada Tirta I Malang Jawa Timur". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 14, Nomor 1.

- Restanto, Wibowo Dwi. 2011. "Kinerja Pegawai KPP Pratama Jakarta Tebet Ditinjau dari Karakteristik Pekerjaan, Kreativitas, Kemandirian dan Kompetensi". Tersedia pada <http://lontar.ui.ac.id/opac/themes/libri2/detail.jsp?id=116732&lokasi=lokal> (diakses tanggal 05 Januari 2016).
- Robbins, Stephen P. 1995. *Teori Organisasi*. Jakarta: Ancam.
- Steers, Richard, M. 1980. *Efektivitas Organisasi*. Penterjemah Magdalena. Jakarta: Erlangga.
- Stringer. 2002. *Coaching For Performance, Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja*. Terjemahan Y.D Helly Purnomo, Jakarta: Gramedia.
- Syamsir, Torang. 2012. *Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Umstot, D.D. 1988. *Understanding Organizational Behaviour*. St. Paul: West Publishing Company.
- Vivi dan Rorlen. 2007. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Kedewasaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Tungki Arsitektika Jakarta". *Business and Management Journal Bunda Mulia*, Volume 3, Nomor 1.
- Watkin C, & Hubbard B. 2003. "Leadership motivation and the drivers of share price: The business case for meansuring organizational climate". *Leaderships and organization development journal*, Volume 24, (hal 380--386).
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.