



## Pengaruh profesionalisme dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

**Dijah Julindrastuti, Iman Karyadi**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Wijaya Kusuma, Surabaya, Indonesia

**Abstract.** *This study was conducted to determine the effect of professionalism and organizational climate on employee performance. This research was conducted at Wijaya Kusuma University Surabaya with a population of 75 non-educational employees with a sample of 50 employees. The method of analysis used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study are 1) Professionalism has a significant and positive effect on employee performance, 2) Organizational climate has a significant and positive effect on employee performance.*

**Keywords:** *Professionalism; Organizational Climate; Employee performance.*

**Abstrak.** *Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya dengan populasi sebanyak 75 karyawan non edukatif dengan sampel sebanyak 50 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat komparatif kausal dengan metode survei. Metode Analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisa regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah 1) Profesionalisme berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, 2) Iklim organisasi berpengaruh signifikan dan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.*

**Katakunci:** *Profesionalisme; Iklim Organisasi; Kinerja Karyawan.*

*Cronicle of Article : Received (28-07-2021); Revised (19-10-2021); Accepted (21-10-2021) and Published (30-01-2022).*

©2021 Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati.

**Profile and corresponding author :** Dijah Julindrastuti, SE, M.Ak<sup>1</sup> adalah Dosen di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Jl. Dukuh Kupang XXV/54 Surabaya 60225. *Coresponding Author:* [dijahjulindrastuti@uwks.ac.id](mailto:dijahjulindrastuti@uwks.ac.id)

**How to cite this article :** Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2021). Pengaruh profesionalisme dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 177-188.

Retrieved from : <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>

## PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi, modernisasi dan globalisasi yang terjadi saat ini secara tidak langsung akan berdampak pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai pihak yang memiliki peran penting terhadap organisasi dituntut untuk bisa beradaptasi dengan adanya kondisi tersebut. Kemajuan organisasi sangat tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Ketrampilan dari sumber daya manusia perlu sekali diperhatikan oleh organisasi sehingga keberhasilan dari organisasi akan bisa dicapai bilamana kinerja dari pada karyawannya baik. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja daripada karyawan seperti profesionalisme, budaya organisasi, lingkungan, iklim organisasi dan masih banyak lagi faktor yang dapat mempengaruhi.

Organisasi atau perusahaan merupakan tempat bagi sumber daya manusia untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki. Kemampuan serta kemajuan organisasi atau perusahaan tidak hanya tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki tapi juga suasana kerja atau iklim organisasi di mana mereka bekerja. Iklim organisasi yang mampu menciptakan kenyamanan bagi semua pihak yang ada dalam organisasi serta terlibat dalam kegiatan perusahaan diharapkan akan berpengaruh positif terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik sehingga akan memberikan pengaruh yang baik juga terhadap organisasi yang mana organisasi akan semakin lebih berkembang. Iklim organisasi memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap baik tidaknya organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi, diantaranya adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Kemampuan karyawan dalam menerima dan memahami serta menterjemahkan perintah sangat berpengaruh terhadap bagaimana mereka menjalankan pekerjaannya sehingga tidak akan terjadi perbedaan hasil pekerjaan antara karyawan yang menjalankan pekerjaan dengan pimpinan yang memberikan perintah. Kemampuan disini bisa diartikan dalam

banyak hal diantaranya kemampuan menerima perintah, kemampuan menafsirkan perintah, kemampuan menjalankan pekerjaan sampai dengan mendapatkan hasil pekerjaan seperti yang diharapkan oleh pimpinan. Dalam proses menjalankan pekerjaan sampai dengan mendapatkan hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diminta oleh pimpinan melalui perintah yang diberikan tersebut seorang karyawan dituntut untuk memiliki skill yang bagus dimana mereka harus memiliki pengetahuan yang bagus serta ketrampilan yang bagus juga. Kemampuan tersebut adalah yang disebut dengan profesionalisme dalam bekerja. Profesionalisme inilah yang merupakan salah satu faktor yang akan menjadikan seorang karyawan bisa berkembang menjadi lebih baik yang mana hal ini akan membawa organisasi menjadi lebih baik.

Karyawan yang bisa dikatakan memiliki Profesionalisme bilamana memiliki ilmu dan ketrampilan yang mana hal ini merupakan keahlian yang ada pada diri karyawan (Sutarjo,2008). Dengan ketrampilan yang ada pada dirinya seorang karyawan akan mampu mengenali ketrampilan apa yang dimiliki dan akan lebih mudah dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Karyawan yang demikian memiliki profesionalisme yang lebih dibanding dengan karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk mengenali ketrampilan yang dimiliki.

Menciptakan sebuah iklim kerja yang baik yang bisa membawa pengaruh pada kinerja karyawan bukanlah merupakan suatu hal yang mudah. Hal ini terjadi karena karakteristik tingkah laku dari masing-masing individu yang berbeda. Persepsi yang berbeda dari karyawan dan organisasi secara tidak langsung akan bisa juga berpengaruh terhadap ketidakpuasan. Iklim organisasi adalah merupakan suatu karakteristik yang dapat membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lain, yang mana dapat mempengaruhi individu-individu didalam organisasi tersebut untuk dapat bertahan dalam jangka waktu tertentu (Campbell, 1996).

Kinerja karyawan dilihat dari kualitas maupun kuantitas merupakan hasil kerja yang dicapai oleh sumber daya manusia pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi (Handoko, 2005). Faktor - faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan diantaranya seperti ketrampilan yang dimiliki akan menjadikan organisasi sangat berharap memperoleh hasil yang baik sesuai tujuan yang ditetapkan salah satunya melalui kinerja karyawannya.

Penelitian yang sudah dilakukan terkait pengaruh profesionalisme dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan Penelitian yang dilakukan oleh Nur Cahyani (2010), Rikha Handayani dan Yusrawati (2013) memberikan hasil bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Muhammad Reza Pahlevi (2016), Nurita Andriani (2006), Muh. Syaiq (2018) memberikan hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian yang ada memasukkan variabel lain selain profesionalisme dan iklim organisasi diantaranya variabel motivasi (Muh. Syaiq, 2018) komitmen organisasi, dan budaya organisasi (Nur Cahyani, 2010), Budaya organisasi (M. Taufik Akbar, 2015), ketrampilan (Gerry Richard Bolung, Bernhard Tewal dan Yantje Uhing, 2018) dan va Selain itu beberapa penelitian juga memakai teknik analisa yang berbeda diantaranya analisis jalur (*path analysis*) (Susetyo Dimas Wardhana dan dan Muslichah, 2021).

Penelitian ini merupakan penelitian yang mengulang dari penelitian-penelitian sebelumnya dimana untuk penelitian ini menggunakan obyek yang berbeda yaitu karyawan non edukatif sedangkan pada penelitian yang telah dilakukan seperti dalam penelitian tersebut diatas ada ah menggunakan obyek karyawan perusahaan kantor auditor, BUMN dan dosen.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan non edukatif pada Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, dimana karyawan ini melakukan pekerjaan yang membantu

terlaksananya kegiatan akademik dan non akademik yang bersifat administrasi. Kegiatan yang berlangsung di Universitas Wijaya Kusuma bisa berlangsung dengan baik bilamana karyawan ini bisa bekerja dengan profesionalisme yang baik dan iklim organisasi yang mendukung.

## KAJIAN LITERATUR

### Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari kata profesi. Menurut kamus bahasa Indonesia, Profesi adalah suatu pekerjaan yang dalam melakukan tugasnya memerlukan teknik dan prosedur ilmiah memiliki dedikasi serta cara menyikapi lapangan pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan yang ahli. Pengertian ini mengandung makna bahwa di dalam suatu pekerjaan diperlukan teknik serta prosedur yang bertumpu pada landasan intelektual yang mengacu pada pelayanan yang ahli. Kata profesional memberikan suatu kesimpulan bahwa suatu pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum sehingga profesional itu dituntut menguasai bidang ilmunya dan mengaplikasikannya ke masyarakat luas. Profesionalisme berarti suatu keahlian mempunyai kualifikasi tertentu berpengalaman sesuai bidang keahliannya atau memperoleh imbalan karena keahliannya. Dari penjelasan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa profesi adalah suatu jabatan profesionalisme adalah kemampuan atau keahlian dalam memegang suatu jabatan tertentu sedangkan profesionalisme adalah jiwa dari suatu profesi dan profesional.

Profesionalisme kerja mengandung arti mampu menjalankan tugas dengan ketrampilan yang dimiliki sesuai dengan bidang dan prosedurnya dengan tingkatan masing-masing dengan tepat waktu dan cermat. Menurut Achmad Gani (2009) terkait dengan persepsi pegawai terhadap profesionalisme merupakan tindakan yang memiliki sikap konsisten, tegas dan disiplin, sehingga bisa dikatakan bahwa hal tersebut

menunjukkan profesionalisme pegawai sangat baik dimana ini berperan penting terhadap meningkatnya kinerja. Wibowo, 2014:271 memberikan definisi Profesionalisme merupakan adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dengan berlandaskan pada ketrampilan dan pengetahuan yang didukung dengan sika sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Menurut (Sutarjo 2008:58) Profesionalisme adalah sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang berkaitan dengan dimilikinya ilmu dan ketrampilan. Seorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Seorang individu yang mengenali dengan baik keahlian dan ketrampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya.

Dari definisi ini profesionalisme adalah kemampuan atau keahlian dalam melakukan pekerjaan tertentu yang merupakan jiwa dari suatu profesi. Menurut Morrow dan Goetz, 1998, indikator profesionalisme meliputi lima elemen yaitu:

1. Dedikasi terhadap profesional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki merupakan cermin dari pengabdian pada profesi (dedication). Sikap merupakan ekspresi dari pencerahan yang ada pada dirinya secara total terhadap pekerjaan. Pekerjaan merupakan tujuan yang ingin dicapai dan bukan sekedar alat untuk mencapai tujuan. Totalitas adalah sebuah komitmen pribadi sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan tersebut adalah tercapainya kepuasan rohani dan kepuasan yang bersifat material.
2. Pandangan terhadap seberapa pentingnya peran profesi serta manfaat yang dapat diperoleh baik oleh lingkungan masyarakat maupun profesionalisme itu sendiri karena adanya pekerjaan merupakan kewajiban sosial (social obligation).

3. Suatu pandangan bahwa seseorang yang memiliki profesionalisme harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain berarti memiliki Kemandirian (autonomy demands)
4. Keyakinan bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi dan bukan pihak lain di luar organisasi yang tidak memiliki kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaannya (Belief in self-regulation)
5. Ikatan profesi yang dipakai sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan (Profesional community affiliation)

### **Iklim Organisasi**

Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Apabila terdapat perbedaan persepsi antara anggota dengan pimpinan mengenai iklim yang dirasakan dan diharapkan, akan memungkinkan terjadinya rasa ketidakpuasan dalam bekerja, kondisi ini akan dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang dapat mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Persoalan ini akan bisa menyebabkan organisasi sulit untuk berkembang dalam menyesuaikan dengan lingkungan diman hal ini akan berdampak pada ketidakpuasan karyawan karena kehilangan identitas dan pimpinan akan semakin sulit memuaskan kebutuhan karyawan sehingga tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Iklim organisasi adalah suatu persepsi tentang kebijakan, praktik-praktik dan prosedur-prosedur organisasional yang dapat dirasakan serta diterima oleh setiap individu dimana dia berada dalam organisasi, yang mana individu akan memiliki anggapan terhadap atribut-atribut organisasional

sebagai pengakuan terhadap keberadaan mereka dalam organisasi yang pada level individu penilaian atribut tersebut dinyatakan sebagai iklim psikologikal (psychological climate). Ketika penilaian ini dapat dirasakan dan dapat diterima oleh sebagian besar orang dalam organisasi tempat kerja, kondisi ini disebut sebagai iklim organisasional (organizational climate) (Reichers & Schneider 1990). Iklim organisasi dapat didefinisikan juga sebagai kumpulan dari berbagai sikap dan keyakinan yang memiliki hubungan dengan organisasi yang dapat memberikan rasa dan secara kolektif akan dapat dilaksanakan oleh anggota organisasi secara keseluruhan. Litwin dan Meyer (1971) memeberikan penjelasan terhadap 6 indikator dalam iklim organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Comformity  
Menunjukkan derajat perasaan pekerja dengan adanya banyak peraturan, prosedur, kebijaksanaan dan praktik yang harus mereka taati dengan cara mereka sendiri yang mereka anggap tepat.
- b. Responsibility  
Menunjuk derajat perasaan para pekerja bahwa mereka dapat mengambil keputusan dan memecahkan persoalan tanpa harus bertanya dulu kepada atasan.
- c. Standard  
Menggambarkan derajat perasaan yang dimiliki para pekerja dimana organisasi menetapkan tujuan yang menentang dan memberikan keterikatan pada tujuan tersebut kepada pekerja
- d. Reward  
Menggambarkan derajat perasaan para pekerja dimana mereka merasa dihargai dan mendapat imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik daripada mengabaikan,memberikan kritikan atau memberikan hukuman jika mereka melakukan suatu kesalahan atas apa yang mereka kerjakan.
- e. Clarity  
Menggambarkan derajat perasaan para pekerja bilamana segala sesuatu

diorganisir secara baik serta menentukan tujuan yang digambarkan secara jelas daripada menunjukkan kepada mereka suatu kondisi yang tidak baik dan terkesan tidak kondusif.

- f. Team spirit  
Menggambarkan derajat perasaan para pekerja untuk saling memiliki rasa saling mempercayai dan sikap saling membantu, serta adanya hubungan yang harmonis diantara para pekerja pada lingkungan pekerjaannya.  
Dimensi-dimensi tersebut diatas saling berhubungan dan berkaitan satu dengan yang lainnya yang akan membentuk iklim yang baik keseluruhannya. Hasil pengukuran dari enam dimensi tersebut memberikan hasil bahwasannya dimensi-dimensi yang ada dalam organisasi tersebut memerlukan perhatian dan juga perubahan.

Stringer (dalam Wirawan 2007) menyebutkan karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Enam dimensi yang dikemukakan oleh Stringer (dalam Wirawan,2007) adalah :

1. Struktur  
Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan
2. Standar-Standar  
Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan..
3. Tanggung jawab  
Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Pengakuan

Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang diterima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.

5. Dukungan

Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku di kelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.

6. Komitmen

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

### Kinerja Karyawan

Beberapa definisi kinerja adalah menurut (Amstrong dan Baron 1998;15) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi, menurut (Schermerhorn, Hunt dan Osborn, 1991:480) “Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi” dan menurut Rivai dan Basri (2005:482) “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”

Definisi lain dari kinerja menurut (Prawirosentono, 1999:481) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dengan etika.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Mangkuprawira dan Aida Vitalaya, 2006:155) adalah sebagai berikut :

- a. Faktor personal, terdiri dari unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor kepemimpinan, terdiri dari aspek kualitas manajer, dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor tim, terdiri dari kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, terdiri dari sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), terdiri dari tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Untuk mengukur kinerja karyawan secara personal menurut Robbins et al., (2008) ada empat dimensi yaitu:

1. Kualitas adalah tingkatan yang mana hasil akhir yang telah dicapai mendekati sempurna yang bisa diartikan memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Kuantitas adalah merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dengan istilah sejumlah unit kerja atau disebut dengan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu bilamana aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal seperti yang diinginkan.
4. Kerja sama dalam menjalankan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mencapai satu tujuan seperti yang diharapkan.

Untuk mengetahui kinerja dari karyawan maka perlu diadakan penilaian kinerja dimana penilaian kinerja menurut Chusminah RM, R. Ati Hariyanti (2019) ini memiliki tujuan :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan
2. Pemberian imbalan yang sesuai
3. Pengembangan SDM
4. Meningkatkan motivasi
5. Sebagai salah satu sumber untuk perencanaan SDM, karier dan pengambilan keputusan untuk perencanaan karier
6. Sebagai alat untuk mendorong karyawan memperbaiki kinerjanya.

Menurut Sadarmiyati dalam Ainnisya dan Susilowati (2018) penilaian kinerja ini juga memiliki beberapa manfaat yaitu :

1. Meningkatkan prestasi kerja
2. Memberikan kesempatan yang adil
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Penyesuaian kompensasi
5. keputusan promosi dan demosi
6. Mendiagnosis design pekerjaan
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

### Hipotesis

Profesionalisme kerja yang mengandung arti adanya kemampuan dalam menjalankan tugas sesuai dengan bidangnya dengan ketrampilan yang dimiliki dan sesuai dengan prosedurnya secara tepat waktu dan cermat. Menurut Achmad Gani (2009) Profesionalisme pegawai sangat baik bisa

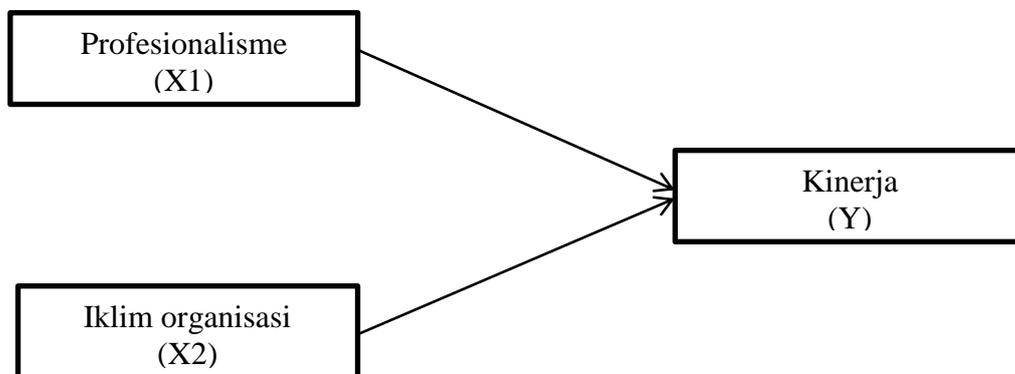
dilihat dari sikap dan tindakan yang konsisten, tegas dan disiplin dalam menjalankan pekerjaannya diman hal ini memegang peranan penting terhadap peningkatan kinerja. bahwa profesionalisme pegawai sangat baik dan berperan penting terhadap peningkatan kinerja.

Hipotesis 1 (H1): Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Campbell et al. (1996) “ iklim organisasi adalah merupakan suatu karakteristik yang dapat membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lainnya, memberikan pengaruh terhadap individu-individu didalamnya, serta relatif dapat bertahan untuk jangka waktu tertentu”. Iklim akan dapat dirasakan pada diri seseorang apabila orang tersebut masuk pada lingkungan suatu organisasi. Definisi yang lain dari Iklim organisasi adalah sebagai kumpulan dari sikap dan keyakinan yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan organisasi yang dapat dirasakan dilaksanakan secara kolektif oleh para anggota organisasi secara keseluruhan (Litwin dan Meyer 1971).

Hipotesis 2 : Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hipotesis tersebut maka model penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 2 Model penelitian

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian yang mengupas mengenai sebab akibat atau yang biasa disebut penelitian yang memiliki sifat kausal komparatif. Menurut Sugiyono (2011: 37) hubungan yang merupakan hubungan sebab akibat itu disebut sebagai hubungan kausal. Terdapat variabel independen (mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Dari penelitian tersebut selanjutnya dicari pengaruhnya antara variabel independen yaitu iklim organisasi dan Profesionalisme terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011: 8) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini merupakan penelitian yang membahas sebab akibat atau penelitian yang bersifat kausal komparatif. Menurut Sugiyono (2011: 37) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Penelitian ini menggunakan populasi karyawan non edukatif Universitas Wijaya kusuma Surabaya. Menurut Sugiyono (2011), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sample merupakan bagian yang berguna bagi tujuan penelitian. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah berdasarkan teknik *purposive sampling* dimana tidak menggunakan semua populasi tetapi hanya difokuskan pada populasi yang menjadi target. *Purposive Sampling* mengandung arti bahwa untuk menentukan sampel adalah dengan menggunakan kriteria-kriterian yang

tertentu terhadap obyek yang disesuaikan dengan tujuan penelitian yaitu penelitian yang dilakukan pada karyawan non edukatif yang penempatannya di lingkup Fakultas di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya sejumlah 50 orang.

Variabel dalam penelitian ini berjumlah 3 variabel yaitu profesionalisme dan iklim organisasi sebagai variabel *independent* dan kinerja karyawan sebagai variabel *dependent*. Operasional variabel dalam penelitian ini adalah (1) Profesionalisme merupakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki untuk melakukan pekerjaan dengan ketrampilan dan pengetahuan yang ada serta didukung dengan sikap kerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Indikator dari profesionalisme adalah Pengabdian pada profesi, Kewajiban sosial, Kemandirian, Keyakinan terhadap peraturan profesi pekerjaannya dan (5) Hubungan dengan sesama profesi; (2) Iklim Organisasi merupakan suatu rangkaian perasaan dan persepsi dari berbagai pekerja yang sewaktu-waktu bisa berubah dari setiap pekerja kepada pekerja yang lainnya. Indikator dari iklim organisasi adalah Struktur, Standar-standar, Tanggung jawab, Penghargaan, Dukungan, Komitmen; (3) Kinerja Karyawan merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atas pekerjaan serta tugas-tugas yang dilakukan yang diperintahkan oleh organisasi kepadanya untuk dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang dimiliki. Indikator dari kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama.

Penelitian ini menggunakan SPSS 16 untuk menguji hipotesis penelitian dengan sebelumnya melakukan pengujian reliabilitas dan Validitas dari kuesioner yang dipakai

**Tabel 1. Karakteristik responden**

<b>Diskripsi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase</b>
<b><u>Umur</u></b>		
20 Thn - 25 Thn	-	-
26 Thn - 30 Thn	7	14
31 Thn - 35 Thn	6	12
>36 Thn	37	74
<b><u>Jenis Kelamin</u></b>		
Laki-laki	38	76
Perempuan	12	24
<b><u>Pendidikan</u></b>		
S1	26	52
S2	2	44
SMA	22	4
<b><u>Masa Kerja</u></b>		
1 Thn - 5 Thn	8	16
6 Thn - 10 Thn	6	12
11 Thn - 15 Thn	8	16
16 Thn - 20 tahun	8	16
> 21	20	40

Sumber : Data diolah

Dari tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan usia responden bahwa responden dengan usia >36 tahun adalah yang paling banyak yaitu 37 responden (74%), berdasarkan jenis kelamin jumlah yang paling banyak adalah responden laki-laki yaitu 38 responden (76%), berdasarkan pendidikan jumlah responden terbanyak adalah untuk S1 yaitu sebesar 26 responden (52%) dan berdasarkan masa kerja responden terbanyak

adalah responden dengan masa kerja > 21 yaitu 20 responden (40%).

Sebelum uji hipotesis dilakukan maka terlebih dahulu dilakukan uji instrumen yaitu dengan uji Reliabilitas dan uji validitas. Reliabilitas menurut Sekaran (1992) adalah kemampuan suatu instrumen menunjukkan kestabilan dan kekonsistenan di dalam mengukur konsep

**Tabel 2 Hasil uji reliabilitas**

<b>Reliabilitas</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Reliabilitas minimal</b>	<b>Keterangan</b>
X <sub>1</sub>	0,730	0,7	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,748	0,7	Reliabel
Y	0,863	0,7	Reliabel

Sumber : Data diolah

Profesionalisme berdasarkan uji reliabilitas adalah sebesar 0,730, Iklim Organisasi reliabilitasnya sebesar 0,748 dan kinerja karyawan 0,863. Berdasarkan uji reliabilitas tersebut semua bisa diandalkan karena nilai Cronbach Alpha nya diatas 0,7.

Validitas menurut Sekaran (1992) adalah menunjukkan seberapa bagus sebuah instrumen yang digunakan untuk mengukur (sebuah konsep tertentu) yang harus diukur.

**Tabel 3 Hasil uji validitas**

Pernyataan	Pearson Corelation	Sig.	Keterangan
P1	0,648	0,000	Valid
P2	0.771	0.000	Valid
P3	0.589	0,000	Valid
P4	0.716	0,000	Valid
P5	0.753	0,000	Valid
I1	0,571	0,000	Valid
I2	0,681	0,000	Valid
I3	0,581	0,000	Valid
I4	0,620	0,000	Valid
I5	0,641	0,000	Valid
I6	0,489	0,000	Valid
I7	0,585	0,000	Valid
I8	0,582	0,000	Valid
I9	0,623	0,000	Valid
K1	0,570	0,000	Valid
I2	0,700	0,000	Valid
K3	0,726	0,000	Valid
K4	0,661	0,000	Valid
K5	0,711	0,000	Valid
K6	0,839	0,000	Valid
K7	0,768	0,000	Valid
K8	0,739	0,000	Valid

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil uji validitasnya semua item pertanyaan adalah valid karena dibawah 0,05 (<0,05)

**Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis dengan menggunakan Regresi Linier Berganda ditunjukkan dalam tabel 4.

**Tabel 4. Coefficient**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.973	.490		1.984	.053
PROFESIONALISME	.191	.093	.214	2.054	.046
IKLIM	.601	.099	.637	6.096	.000

Sumber: Data diolah

Dengan teknik analisa regresi linier berganda diperoleh hasil untuk hipotesis 1 diterima dimana Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan hasil signifikansi sebesar 0.046 dibawah 0,05 dan

hipotesis 2 juga diterima dimana Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil signifikansi sebesar 0.000 dibawah 0.05.

Dari hasil uji hipotesis tersebut maka untuk persamaan regresinya dapat ditunjukkan sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,973 + 0,191 \text{ Profesionalisme} + 0,601 \text{ Iklim Organisasi}$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dikatakan bahwa profesionalisme dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana hal ini berarti kalau profesionalisme naik maka kinerja karyawan juga akan naik dan sebaliknya kalau profesionalisme turun maka kinerja karyawan akan turun, demikian juga kalau iklim organisasi naik maka kinerja karyawan akan naik dan sebaliknya kalau iklim organisasi turun maka kinerja karyawan akan turun.

## **Pembahasan**

### **Iklim Organisasi Berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa profesionalisme yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini bisa terjadi karena uraian tugas yang diberikan disesuaikan dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan mampu memahami tugas yang diberikan disertai tanggung jawab yang baik. Sarana dan prasarana yang baik dari perusahaan atau organisasi juga akan dapat membuat karyawan bekerja dengan baik. Penempatan karyawan pada tempat yang sesuai juga akan berpengaruh pada karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya sehingga karyawan akan bisa diandalkan dalam setiap tugas yang diberikan. rekan seprofesi juga memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Uraian tersebut memberikan gambaran bahwa faktor-faktor tersebut akan membuat karyawan bekerja dengan profesional sehingga kinerja karyawan akan baik dan akan berdampak positif pada perusahaan atau organisasi di mana karyawan tersebut bekerja.

### **Iklim Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Iklim organisasi yang baik juga akan membawa pengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam menjalankan tugasnya karyawan dapat mengetahui dan memahami tugas yang diberikan, standar pekerjaan yang tinggi, tidak adanya rasa tertekan dalam menjalankan tugasnya, kewenangan yang diberikan pada karyawan untuk memutuskan suatu masalah, rekan kerja yang baik, tujuan yang jelas serta imbalan yang sesuai merupakan factor-faktor yang akan membuat karyawan nyaman sehingga kinerja akan baik dan ini secara tidak langsung perusahaan atau organisasi akan dapat menikmati hasilnya juga.

Dari uraian tersebut diatas maka profesionalisme yang dimiliki karyawan dan iklim organisasi yang mendukung akan membuat karyawan bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja karyawan akan baik dan kinerja organisasi juga akan baik dalam hal ini adalah memiliki pengaruh yang baik terhadap Universitas Wijaya Kusuma Surabaya dalam menjalankan aktivitasnya terutama di dunia pendidikan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Terdapat 3 (tiga) kesimpulan dalam penelitian ini yaitu (1) Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hal ini terjadi karena beberapa faktor yaitu uraian pekerjaan yang jelas sehingga karyawan mampu untuk memahami, sarana dan prasarana yang baik untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan dan penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya.(2) Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hal ini terjadi karena karyawan bisa bekerja dengan nyaman tanpa adanya tekanan, dukungan rekan kerja yang baik, adanya kesempatan untuk mengambil keputusan terhadap masalah yang dihadapi dalam menjalankan pekerjaan, tujuan yang jelas serta imbalan yang sesuai dan (3) Profesionalisme dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan persamaan regresi

Kinerja Karyawan = 0,973 + 0,191  
Profesionalisme + 0,601 Iklim Organisasi.

### Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian ini maka peneliti memberikan saran sebagai berikut (1) Sebaiknya organisasi memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan-pelatihan baik yang dilakukan oleh intern organisasi maupun dengan pihak ekstern seperti lembaga-lembaga manajemen.(2) Memberikan kesempatan untuk study lanjut terutama bagi karyawan yang usianya masih potensial dan juga yang tingkat pendidikannya masih SMU dan (3) Memberikan penghargaan untuk karyawan yang memiliki prestasi yang baik, dimana penghargaan ini bisa dalam bentuk materiil maupun non materiil.

### DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Gani, 2009, Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor PBB, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.7.No.1, Universitas Muslim Indonesia (UMI), Makasar.

Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen, II(1), 133–140.

Amstrong, M. and Baron, A. 1998. Performance Management – The New Realities. London: Institute of Personnel and Developmen

Anggit Sutarjo. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi, Sistem Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Cabang Klaten. Excelent Vol. 1 No. 2 September 2008.

Basri, A. F. M., dan Rivai, V.2005. Performance appraisal. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.

Campbell, J.B. 1996. Introduction to Remote Sensing. London: Taylor & Francis.

Chusminah SM dan Ati Hariyanti (2019) Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. Widya Cipta Jurnal Sekretari dan manajemen

Hasibuan, Malayu S.P. 2002 .Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi perkasa

Litwin, G. H dan Meyer. 1971. Motivation Research. Beverly Hills: Mc Ber and Company.

Miner, John. 1998. Organizational Behavior, Performance and Productivity. New York: Random House Business Division.

Morrow, and J.F. Goetz, 1998. "Professionalism as form of work commitment". Journal of Vocational Behavior 32: pp. 92-111.

Reichers, A.E. and B. Schneider (1990), Climate and Culture: An Evolution of Construct, in B. Schneider (Ed) Organizational Climate and Culture, Jossey Bass Publishers

Schermerhorn, J., J. Hunt, & R. Osborn 1991. Managing Organizational Behavior. 4th. Ed. John Wiley & Sons.

Sekaran. (1992).Research Methods for Business. Third Edition.Southern Illonis University

Sjafri Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor.

Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D. Edisi 13. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta.

Suyadi Prawirosentono.1999. Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Edisi Pertama. Yogyakarta; BPFE

Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Wirawan. .2007. Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.