

Produktivitas Kerja Pegawai Yayasan Pendidikan di Riau Ditinjau dari Iklim Organisasi

Rafiqy Adi Rusyada¹, Dian Febriany Putri^{2*}

^{1,2)} Psikologi, Universitas Islam Indonesia, Indonesia

* Corresponding Author: Dian Febriany Putri. Email: dian.febriany.putri@uii.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dan produktivitas kerja pegawai yayasan pendidikan di Riau. Penelitian ini melibatkan 81 pegawai yang terdiri dari 61 orang guru dan 20 orang pegawai Yayasan di Riau. Hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja pegawai yayasan pendidikan di Riau. Skala yang digunakan dalam penelitian adalah skala produktivitas kerja milik Hatanto (2017) dan *Organization Climate Questionnaire* (OCQ) milik Munchinsky (1976). Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja pegawai yayasan pendidikan di Riau. Hal ini ditunjukkan dari nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0.429 > 0.254$) dan nilai sig $0.000 < 0.05$ yang artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim kerja dengan produktivitas kerja yayasan pendidikan di Riau.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Pegawai, Produktivitas Kerja

Abstract

This research aims to determine the relationship between organizational climate and the work productivity of education employee foundations in Riau. This research involved 81 employees consisting of 61 teachers and 20 foundation employees. This research hypothesizes that there is a relationship between organizational climate and the work productivity of educational foundation employees in Riau. The scales used in the research are Hatanto's (2017) work productivity scale and Munchinsky's (1976) Organization Climate Questionnaire (OCQ). The results of data analysis show that there is a significant positive relationship between organizational climate and the work productivity of educational foundation employees in Riau. This is shown by the calculated r -value being greater than the r table ($0.429 > 0.254$) and the sig value of $0.000 < 0.05$, which means that there is a significant positive relationship between work climate and the work productivity of educational foundations in Riau.

Keywords: Organizational Climate, Employees, Work Productivity

1. Pendahuluan

Pendidikan memiliki peran penting dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Guru adalah salah satu komponen penting dalam sistem pendidikan (Putri & Fitria, 2023). Guru merupakan elemen kunci dalam mencapai pembelajaran yang berkualitas. Oleh karena itu, guru dituntut untuk mempunyai produktivitas yang tinggi. Produktif dalam bekerja berarti mampu bekerja secara rutin, konsisten, dan kreatif dalam menyelesaikan tugas serta menghasilkan stabilitas kerja. Produktivitas kerja memainkan peran penting dalam mencapai tujuan pendidikan bangsa untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi dan berdaya saing global. Produktivitas kerja guru menjadi kunci keberhasilan penyampaian hasil pembelajaran yang berkualitas guna menghasilkan lulusan yang kompeten, berkarakter, dan berdaya saing tinggi.

Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan pada pegawai Yayasan Pendidikan di Riau. Pada tahap awal, peneliti melakukan wawancara terlebih dahulu terhadap tiga orang pegawai (dua orang guru dan satu orang wakil direktur yayasan), untuk mengetahui apakah terdapat peningkatan atau penurunan produktivitas kerja pegawai di beberapa waktu terakhir. Apabila terdapat penurunan, apakah hal tersebut berhubungan dengan iklim organisasi di lingkungan yayasan. Wawancara dilakukan pada tanggal 10-23 September 2023 untuk mendapatkan informasi mengenai permasalahan awal.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada tiga orang pegawai Yayasan, dua orang pegawai (RD, 54 tahun, wakil direktur yayasan dan MN, 56 tahun, guru yayasan) mengatakan menurunnya produktivitas jumlah karya kerja guru dalam menulis, pembuatan media belajar, dan juga menurunnya kinerja organisasi dalam penerimaan siswa dalam kurun lima tahun belakangan ini dikarenakan dampak dari menurunnya produktivitas kerja. Sementara satu orang guru (AC, 44 tahun) mengatakan ada beberapa peningkatan produktivitas kerja yang memberikan dampak naiknya akreditasi sekolah dan memenangkan beberapa lomba yang pernah diikuti. Dua orang pegawai yang mengalami penurunan produktivitas kerja juga menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut, seperti semangat kerja yang menurun, kurangnya yayasan dalam memberi pegawai fasilitas untuk pengembangan diri, dan beberapa pegawai memiliki pekerjaan yang lebih dari seharusnya.

Ariani (2020) memaparkan banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, salah satunya adalah iklim organisasi. Iklim organisasi yang berkembang dengan baik ditandai dengan praktik produktivitas tenaga kerja pada suatu organisasi yang dapat memberikan dampak dan perilaku organisasi yang baik, serta berdampak positif terhadap pertumbuhan produktivitas tenaga kerja. Iklim organisasi yang buruk dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja pegawai, sedangkan iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan faktor yang telah didapatkan itu maka penting untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada yayasan pendidikan di Riau. Romli (2017) menyatakan iklim organisasi mengacu pada suasana internal suatu organisasi yang dialami oleh para anggotanya secara langsung atau tidak langsung. Diasumsikan bahwa suasana internal suatu organisasi mempengaruhi produktivitas atau dengan kata lain iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja. Iklim organisasi yang berkembang dengan baik ditandai dengan meningkatnya produktivitas kerja dan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Peneliti mengakui penelitian yang akan dilakukan tentang hubungan iklim organisasi dengan produktivitas kerja sudah pernah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Secara keseluruhan, penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian penulis dalam jumlah variabel dan subjek yang digunakan. Salah satu penelitian mengenai iklim organisasi dan produktivitas kerja pegawai yang pernah dilakukan sebelumnya antara lain dilakukan oleh Rasino et al. (2023) di mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandung. Iklim organisasi berpengaruh secara simultan dan berkontribusi sebesar 54,3% terhadap produktivitas kerja pegawai. Maka dari itu, penelitian ini ingin melihat dalam lingkup yang berbeda dengan berorientasi pada pegawai yayasan pendidikan dan berlokasi di Riau.

2. Tinjauan Pustaka

Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja menurut Indriyani & Safitri (2016) adalah faktor yang sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas yang tinggi memberikan manfaat yang signifikan baik bagi perusahaan maupun karyawan, terutama kesejahteraan mereka. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja seorang pegawai yang juga tercermin dari sikap mental yang baik (Azwar, 2009). Peneliti lain Saputra (2014) juga mengatakan produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan pekerja dalam menghasilkan produk dibandingkan dengan *input* yang digunakan. Pekerja dikatakan produktif bila menghasilkan barang dan jasa pada waktu yang tepat dan sesuai dengan yang diharapkan. Izzah & Ardiani (2016) juga menerangkan produktivitas kerja mengacu pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawan dalam mencapai sesuatu dalam pekerjaan, dan dapat ditentukan dengan membandingkan rasio antara hasil kerja atau *output* dan *input*.

Maharlin (2013) menuturkan produktivitas merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menghasilkan. Seorang pegawai dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan barang atau jasa dalam waktu singkat atau tepat yang diharapkan. Selain itu, Hartanto (2017) memiliki pandangan bahwa produktivitas kerja adalah penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, ketepatan atau kesesuaian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat, dan waktu yang tersedia untuk mencapai tujuan. Ukuran dasarnya adalah penyelesaian volume dan beban kerja tepat waktu dengan upaya personel minimal.

Berdasarkan uraian beberapa definisi di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah ukuran perbandingan output dan input seorang tenaga kerja atau pegawai dalam satu satuan waktu untuk mencapai hasil atau tujuan yang harus dicapai dengan efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan serta sikap mental pegawai yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan dan memperoleh hasil berdasarkan sumber daya yang digunakan.

Dimensi Produktivitas Kerja menurut Hartanto (2017) terbagi dalam enam dimensi dalam produktivitas kerja, yaitu 1) Individu memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya. 2) Meningkatkan hasil yang dicapai. Individu dapat berusaha meningkatkan hasil yang ingin dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dirasakan oleh orang yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing terlibat dalam suatu pekerjaan. 3) Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya. 4) Pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin sulit tantangannya, maka pengembangan diri mutlak akan terjadi. 5) Individu dapat meningkatkan mutu yang lebih baik dari masa lalu. Mutu merupakan hasil dari pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja pegawai. Jadi, meningkatkan mutu merupakan salah satu cara untuk memberikan hasil yang terbaik yang nanti akan berguna bagi organisasi dan dirinya sendiri. 6) Efisiensi yaitu individu dapat membandingkan antara hasil yang dicapai dengan

keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan pengeluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang signifikan bagi karyawan.

Faktor-Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di suatu organisasi terbagi menjadi beberapa faktor, baik yang mempengaruhi ataupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri. Menurut Hartanto (2017), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain 1) Tenaga Kerja, Peningkatan produktivitas disebabkan oleh tenaga kerja yang lebih sehat, berpendidikan lebih baik, dan lebih aktif. Memperpendek hari kerja meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, pekerjaan memegang peranan penting dalam produktivitas. Faktor-faktor tenaga kerja meliputi : Pendidikan, Disiplin, Motivasi, Keterampilan ,dan Pengalaman. 2) Seni dan Ilmu Manajemen merupakan faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni merupakan ilmu manajemen yang memberikan peluang untuk meningkatkan produktivitas. Manajemen memerlukan perbaikan melalui penggunaan teknologi dan pengetahuan, serta memerlukan pendidikan dan penelitian. 3) Modal hubungan modal menjadi landasan mobilitas korporasi karena modal memungkinkan dunia usaha menyediakan perlengkapan bagi manusia, yang gunanya untuk membantu meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan. Peralatan yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja pekerja dan secara tidak langsung meningkatkan produktivitas pekerja.

Iklm Organisasi

Iklm organisasi erat kaitannya dengan proses terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga terjadi hubungan dan kerjasama yang harmonis antar seluruh individu atau sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Iklm organisasi yang mendukung dapat menjadi alat bagi pemimpin untuk memotivasi karyawannya. Karyawan yang termotivasi bisa membuat menjadi lebih produktif, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan dan organisasinya (Susanty, 2013).

Novalina (2023) memaparkan iklm organisasi adalah suasana lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku para anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut menurut Lubis (2015), iklm organisasi mempengaruhi praktik sumber daya manusia dan kebijakan yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diingat bahwa budaya organisasi bervariasi dari satu organisasi ke organisasi lainnya. Keberagaman tempat kerja yang dirancang dalam organisasi dan tipe orang yang hadir mencerminkan perbedaan-perbedaan ini. Setiap organisasi pasti memiliki strategi dalam manajemen talenta. Namun iklm organisasi yang terbuka hanya dapat terjadi jika seluruh anggota mempunyai persepsi positif terhadap organisasi. Iklm organisasi penting bagi kreativitas karena merupakan persepsi individu terhadap apa yang disediakan organisasi dan menjadi dasar dalam menentukan perilaku selanjutnya para anggotanya.

Peneliti dari Elviera (2011) mengatakan iklm organisasi merupakan suatu sistem sosial dan selalu dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal. Penting untuk menciptakan budaya organisasi yang baik. Hal ini karena mewakili persepsi karyawan terhadap apa yang ditawarkan organisasi dan menjadi dasar dalam menentukan perilaku karyawan selanjutnya. Meskipun definisi iklm organisasi atau suasana tempat kerja dapat bersifat fisik, namun juga dapat bersifat non-fisik atau emosional. Suasana tempat kerja adalah suasana kerja yang dialami pekerja, meliputi tempat kerja

yang nyaman, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang cukup, sarana dan prasarana yang memadai, jaminan sosial yang memadai, promosi jabatan, status, dan pengawasan yang memadai.

Menurut Muchinsky (1976), iklim organisasi adalah konsep yang digunakan untuk menggambarkan suasana atau lingkungan psikologis di dalam suatu organisasi. Kualitas lingkungan internal organisasi yang bertahan cukup lama dan yang dialami oleh segenap anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dan yang dapat digambarkan sebagai cerminan nilai-nilai dari seperangkat ciri tersebut. Kemudian menjabarkan konsepnya ke dalam sembilan dimensi, yaitu: 1) Struktur, 2) Tantangan dan tanggung jawab, 3) Kehangatan dan tujuan, 4) Ganjaran dan hukuman, 5) Konflik, 6) Standar kerja dan harapan, 7) Identitas organisasi, 8) Resiko dan pengambilan resiko, serta 9) *Reward* atau penghargaan.

Kesimpulan yang dapat diambil bahwa iklim organisasi merupakan karakteristik internal organisasi yang berhubungan dengan berbagai unsur yang menentukan situasi menyenangkan atau tidak menyenangkan para anggotanya yang bisa mempengaruhi kinerja anggota di dalamnya. Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan iklim organisasi secara sederhana merupakan kondisi suatu organisasi yang dirasakan serta dipersepsikan oleh anggota organisasi.

Dimensi iklim organisasi menurut Muchinsky (1976), terdapat beberapa dimensi dalam iklim organisasi, yaitu: *Structure* (Struktur) *Structure* dalam dimensi ini merupakan gambaran mengenai bagaimana kejelasan tugas, prosedur kerja, wewenang dan aturan-aturan pekerjaan yang ada pada organisasi. *Responsibility* (Tanggung Jawab) *Responsibility* dalam dimensi ini meliputi tanggung jawab dalam tingkah laku ketika bekerja maupun konsekuensi atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan. *Reward* (Penghargaan) *Reward* dalam dimensi ini menyangkut tentang penghargaan yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik. Lingkungan organisasi lebih menekankan pada pemberian imbalan (*rewards*) yang positif atau pemberian hukuman (*punishment*) dalam menegakkan keadilan atau menyesuaikan mengenai kenaikan gaji dan kebijakan promosi. *Risk* (Resiko) *Risk* dalam dimensi ini menjelaskan mengenai risiko dan tantangan dalam pekerjaan di dalam organisasi, apakah berani dalam mengambil risiko dengan perhitungan yang matang, mengambil risiko yang sangat besar bahkan di luar kemampuan, atau bahkan tidak berani mengambil risiko dalam arti mencari jalan "aman" saja. *Warmth* (Kehangatan) *Warmth* dalam dimensi ini menunjukkan tentang hubungan interpersonal dalam organisasi yang menciptakan suasana kerja. Dimensi ini juga menggambarkan bagaimana suasana kerja tergambar dengan ada atau tidaknya persahabatan dan keakraban antar anggota organisasi. *Support* (Dukungan) *Support* dalam dimensi ini menggambarkan ada atau tidaknya dukungan emosional dari para manajer atau pekerja-pekerja lain dalam kelompok. *Standards* (Standar Kinerja) *Standards* dalam dimensi ini merupakan persepsi atau penghayatan pegawai terhadap standar kinerja atau derajat tantangan dari tujuan yang ditentukan bagi pegawai. Dimensi ini juga menggambarkan bagaimana penekanan pada pencapaian hasil kerja yang baik. *Conflict* (Konflik) *Conflict* dalam dimensi ini pada dasarnya mengulas tentang bagaimana pemecahan terhadap konflik yang terjadi (*conflict resolution*) di organisasi. *Identity* (Identitas Diri) *Identity* dalam dimensi ini merupakan gambaran mengenai identifikasi individu dengan tujuan atau norma kelompok atau organisasi.

3. Metode

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Metode pengambilan sampel yang digunakan dengan teknik *purposive sampling* terhadap 81 orang pegawai yang bekerja pada yayasan Pendidikan di Riau. Partisipan penelitian dibagi berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, dan jenis pekerjaan.

Skala yang digunakan untuk mengukur tingkat produktivitas adalah menggunakan skala dari Hartanto (2017) yang memiliki enam dimensi yaitu: 1) Kemampuan, 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, 3) Semangat kerja, 4) Pengembangan diri, 5) Mutu, dan 6) Efisiensi. Skala ini memiliki 30 aitem yang terdiri atas 27 aitem yang *favorable* dan tiga aitem *unfavorable*. Selanjutnya, skala yang digunakan untuk mengukur iklim kerja merupakan *Organization Climate Questionnaire* (OCQ) oleh Muchinsky (1976). Skala ini menggunakan sembilan dimensi: 1) *Structure*, 2) *Responsibility*, 3) *Reward*, 4) *Risk*, 5) *Warmth*, 6) *Support*, 7) *Standards*, 8) *Conflict*, dan 9) *Indetity*. Skala ini memiliki 31 aitem yang terdiri atas 14 aitem *favorable* dan 17 aitem *unfavorable*.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang berisi skala produktivitas dan iklim organisasi. Kuesioner akan disajikan dalam bentuk *Google form* dan penyebaran melalui berbagai macam media sosial seperti *Whatsapp*. Data yang telah terkumpul nantinya akan dianalisa menggunakan teknik statistik parametrik *Pearson Correlation*.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas dilakukan terlebih dahulu sebelum uji hipotesis dilakukan. Sebagai uji tambahan, peneliti melakukan uji homogenitas terlebih dahulu sebelum melakukan uji beda. Hasil uji normalitas pada variabel iklim kerja menunjukkan nilai signifikansi $p=0.200$ ($p > 0.05$) yang artinya sebaran data variabel produktivitas kerja dan iklim organisasi berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji linieritas menunjukkan nilai $F=2.07$ dan nilai signifikansi $p=0.000$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara produktivitas kerja dengan iklim organisasi. Berikut tabel hasil uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas:

Tabel 1. Uji Normalitas

| Variabel | p | Keterangan |
|---|-------|------------|
| Produktivitas Kerja Iklim Organisasi | 0.200 | Normal |

Berdasarkan uji normalitas (**Tabel 1.**) antara kedua variabel diperoleh bahwa nilai sig. $p=0.200$ ($p > 0.05$) sehingga data dari penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Linearitas

| Variabel | F | p | Keterangan |
|---|------|-------|------------------------|
| Produktivitas Kerja Iklim Organisasi | 2.07 | 0.000 | Signifikan (Linear) |

Berdasarkan hasil *output* pada **Tabel 2.**, diperoleh nilai *sig. linearity* sebesar 0.00. Berdasarkan hasil tersebut, data yang didapatkan adalah bersifat linear dikarenakan $p=0.00$ ($p < 0.05$).

Setelah dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan linearitas yang dinyatakan memenuhi untuk kemudian dilanjutkan pada uji korelasi, selanjutnya peneliti melanjutkan proses analisis data pada uji korelasi atau uji hipotesis penelitian sebagaimana terlampir pada tabel **Tabel 3.** :

Tabel 3. Uji Korelasi

| Variabel | r | p | Keterangan |
|--|-------|-------|---------------------|
| Produktivitas Kerja dan Iklim Organisasi | 0.213 | 0.000 | Signifikan (Normal) |

Analisis variabel produktivitas kerja dan iklim organisasi pada tabel di atas, menunjukkan bahwa koefisien korelasi $r=0.213$ dengan $p=0.00$ ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja.

Selain itu, peneliti juga melakukan analisis tambahan berupa uji beda untuk mengetahui perbedaan iklim organisasi dan produktivitas kerja berdasarkan usia, jenis kelamin, dan masa kerja. Berikut merupakan hasil uji beda yang telah dilakukan oleh peneliti:

Tabel 4. Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia

| Variabel | F | Sig |
|---------------------|-------|-------|
| Produktivitas Kerja | 0.063 | 0.803 |
| Iklim Organisasi | 0.062 | 0.801 |

Berdasarkan hasil uji beda, jenis kelamin lelaki berjumlah 25 responden dan perempuan berjumlah 56 responden. Hasil yang didapatkan yakni tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara lelaki dan perempuan yang mempengaruhi produktivitas kerja dan iklim organisasi. Nilai sig pada produktivitas kerja yakni 0.803 ($p > 0.05$) dan nilai sig pada iklim organisasi 0.801 ($p > 0.05$).

Tabel 5. Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin

| Variabel | F | Sig |
|---------------------|-------|-------|
| Produktivitas Kerja | 0.726 | 0.397 |
| Iklim Organisasi | 4.347 | 0.040 |

Berdasarkan hasil uji beda, total responden sejumlah 81 orang. Hasil yang didapatkan yakni terdapat perbedaan yang signifikan pada iklim organisasi yakni 0.040 ($p < 0.05$). Namun, tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada produktivitas kerja dikarenakan nilai sig 0.397 ($p > 0.05$).

Tabel 6. Hasil Uji Beda Berdasarkan Masa Kerja

| Variabel | F | Sig |
|---------------------|-------|-------|
| Produktivitas Kerja | 0.050 | 0.985 |
| Iklim Organisasi | 0.601 | 0.617 |

Berdasarkan hasil uji beda, total responden sejumlah 81 orang. Hasil yang didapatkan yakni tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada produktivitas kerja 0.985 ($p > 0.05$), begitu juga tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada iklim organisasi dikarenakan nilai sig 0.617 ($p > 0.05$).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai yayasan Pendidikan di Riau. Hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah terdapatnya hubungan positif antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja pada pegawai yayasan pendidikan di Riau. Artinya, jika seorang pegawai berada dalam iklim organisasi yang baik maka akan memiliki tingkat produktivitas kerja yang baik. Begitu pula sebaliknya, apabila seorang pegawai berada dalam iklim organisasi yang buruk maka rendah pula tingkat produktivitasnya. Penelitian ini mendapatkan total responden sebanyak 81 orang yang terdiri dari pria dan wanita yang berusia dari dewasa awal dan dewasa akhir, dan memiliki masa kerja dari 1 – 15 tahun lebih. Setelah melakukan uji korelasi, didapatkan hubungan yang cukup signifikan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja pada pegawai yayasan pendidikan di Riau. Hal ini dilihat dari nilai koefisien korelasi $r = 0.213$ dengan $p = 0.00$ ($p < 0.05$) sehingga hipotesis penelitian ini dapat diterima.

Secara teoritis, banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai suatu organisasi, antara lain iklim organisasi, kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang tersedia, serta lingkungan eksternal dan internal organisasi (Ansyar dan Kusumayadi, 2023). Penelitian ini dilakukan berfokus pada organisasi swasta. Kondisi iklim organisasi merupakan aspek utama perhatian organisasi untuk mendorong produktivitas pegawainya.

Pada uji tambahan ternyata hanya pada uji beda berdasarkan jenis kelaminlah yang memiliki perbedaan yang signifikan. Pada uji beda berdasarkan jenis kelamin didapatkan hasil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara pegawai pria dan wanita, hal ini dibuktikan dengan nilai sig 0.040 untuk iklim organisasi dimana ($p < 0.05$) yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan untuk variabel iklim organisasi pada pegawai yang berjenis kelamin pria dan wanita. Menurut Pasaribu (2018), gender atau perbedaan jenis kelamin seorang pegawai disinyalir memiliki kontribusi yang cukup berarti dalam mempengaruhi produktivitas kerja.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Febianti (2023) yang menyatakan bahwa jenis kelamin berkaitan dengan perbedaan dalam fungsi, peran, dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan. Jenis kelamin berkaitan dengan tingkat produktivitas. Laki-laki lebih bertanggung jawab sehingga lebih produktif dibandingkan perempuan. Adanya perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang. Tingkat produktivitas laki-laki umumnya lebih tinggi dibandingkan perempuan. Hal ini dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki wanita, seperti fisik yang lebih lemah, kecenderungan menggunakan perasaan di tempat kerja, atau faktor biologis seperti perlunya mengambil cuti hamil.

Daftar Pustaka

- Ansyar, and Firmansyah Kusumayadi. 2023. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima." *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2(4): 124–37. <https://doi.org/10.58192/profit.v2i3.1370>.
- Ariani, Desi,) Ika, Puji Saputri,) Indri, Astiana Suhendar, Fakultas Ekonomi, Dan Bisnis, and Universitas Mercu Buana. 2020. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITASKERJA GURU." 1(3). doi:10.31933/JIMT.
- Azwar, Saifuddin. 2009. "Efek Seleksi Aitem Berdasar Daya Diskriminasi Terhadap Reliabilitas Skor Tes." *Buletin Psikologi* 17(1): 28–32.
- Febianti, Agilia, M Shulthoni, Muhamad Masrur, Muhammad Aris Safi, and Uin KH Abdurrahman Wahid Pekalongan. 2023. *2 Pengaruh Tingkat Pendidikan, Umur, Jenis Kelamin, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Indonesia*.
- Hartanto, Eko. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia |*.
- Indriyani, Safitri, Farlianto. *THE EFFECT OF JOB TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN PT. PARADISE ISLAND FURNITURE*.
- Izzah, Nidaul, and Ida Ardiani. "PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA MECHANICAL DIVISION PT MULIA MAKMUR ELEKTRIKATAMA."
- Lubis, M. Saleh. 2015. *PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PEMBENTUKAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN DALAM RANGKA PENINGKATAN KINERJA*.
- Maharlin, Renindia, and Administrasi Bisnis. 2013. "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ROBINSON SUPERMARKET SAMARINDA." *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* 1(4): 298–314.
- Novalina, Elbindra L. 2023. "Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Guru." *Tabayyun* 4(1): 42–51. doi:10.61519/tby.v4i1.55.
- Pasaribu, Fajar. 2018. *PENGARUH KARAKTERISTIK PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA Fajar*.
- Putri, Fitria, Misriani. 2023. "Jurnal Ismi, Happy, Misriani." *Pengaruh Efikasi Diri Guru Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Negeri Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Hilir 6*.
- Rasino., Alhadihaq, M. Y., & Sumiati, N. (2023). Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di sekretariat daerah kota Bandung. *Professional: Jurnal Komunikasi & Administrasi Publik*, 10 (2), 863-870.
- Romli, Zamzam &. 2017. "Jurnal Fahri Zamzam & A. Roni Romli." *Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dan Produktivitas Legislati Daerah provinsi Sumatra Selatan*.
- Saputra, Andri. 2014. "PENGARUH KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BURAN NUSA RESPATI DIKECAMATAN ANGGANA KABUPATEN KUKAR."

PSISULA : Prosiding Berkala Psikologi

Vol 6 : 2024

E-ISSN : 2715-002x

2(3): 3059–69.

Sari, Elviera. 2011. "Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja."
BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi 16(1).
doi:10.20476/jbb.v16i1.600.

Susanty, Ety. *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang Dan Tantangan IKLIM ORGANISASI : MANFAATNYA BAGI ORGANISASI.*