

ANALISIS IKLIM ORGANISASI DAN ETOS KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIFGROUP) POS PELAIHARI

Tika Resika¹, Syahrani², Teguh Laksono³

¹Manajemen, 61201, fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari, NPM18311099

²Manajemen, 61201, fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN1125097401

³Manajemen, 61201, fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN1124048602

Email : tik.tika99@gmail.com

ABSTRAK

Tika Resika, 2022, Analisis Iklim Organisasi dan Etos Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Pos Pelaihari, Pembimbing 1 : Syahrani, SE, M.M, Pembimbing 2 : Teguh Wicaksono, S.Kom

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Untuk mengetahui kondisi iklim organisasi yang ada di PT. PT. FIFGROUP Pos Pelaihari. (2) Untuk mengetahui etos kerja para karyawan PT. PT. FIFGROUP Pos Pelaihari. (3) Untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. PT. FIFGROUP Pos Pelaihari melalui analisa kondisi iklim organisasi dan tingkat etos kerja karyawan. Metode penelitian menggunakan deskriptif kualitatif dengan teknik analisis data memakai analisis data kualitatif dari Miles & Huberman. Informan pada penelitian ini ialah empat orang karyawan PT. FIFGROUP Pos Pelaihari. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan kondisi iklim organisasi yang ada di PT. FIFGROUP Pos Pelaihari secara keseluruhan dapat dikatakan baik, walaupun beberapa kendala yang masih sering terjadi. Perilaku etos karyawan juga baik, namun dari segi hubungan interpersonal terdapat kekhawatiran dalam bekerja. Strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. FIFGROUP Pos Pelaihari yaitu dengan dengan memanfaatkan kelebihan dari kemampuan karyawan dan memperbaiki kekurangan yang ada. Perusahaan dapat melakukan penilaian prestasi kerja untuk memaksimalkan kelebihan yang dimiliki. Kekurangan yang ada baik bisa diperbaiki dengan mengadakan pendidikan, pelatihan, memperbaiki sistem imbalan, memberi motivasi, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Peneliti merekomendasikan penelitian selanjutnya untuk memakai variabel berbeda.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Etos Kerja, Produktivitas, Kerja

ABSTRACT

Tika Resika, 2022, Analysis of Organizational Climate and Work Ethics in Increasing Employee Productivity at PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Pelaihari Post, Supervisor 1 : Syahrani, SE, M.M, Advisor 2 : Teguh Wicaksono, S.Kom

This study aims to: (1) To determine the organizational climate conditions in PT. PT. FIFGROUP Pelaihari Post. (2) To find out the work ethic of the employees of PT. PT. FIFGROUP Pelaihari Post. (3) To find out how to increase the work productivity of PT. PT. FIFGROUP Pos Pelaihari through an analysis of organizational climate conditions and the level of employee work ethic. The research method uses descriptive qualitative data analysis techniques using qualitative data analysis from Miles & Huberman. Informants in this study were four employees of PT. FIFGROUP Pelaihari Post. Data collection techniques used in this study are observation, interviews, and documentation.

The results of this study indicate the organizational climate conditions in PT. FIFGROUP Pos Pelaihari as a whole can be said to be good, although some problems still occur frequently. The ethical behavior of employees is also good, but in terms of interpersonal relations, there are concerns at work. Strategy for increasing work productivity of employees of PT. FIFGROUP Pos Pelaihari, namely by utilizing the strengths of employees' abilities and correcting existing deficiencies. Companies can conduct work performance appraisals to maximize their strengths. Existing deficiencies can be corrected by providing education, and training, improving the reward system, providing motivation, and increasing employee job satisfaction. Researchers recommend further research to use different variables.

Keywords: Organizational Climate, Work Ethic, Productivity, Work

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu dkk. (2007). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, Panji. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aqsariyanti, L., Sjahrudin, H., & Razak, N. (2019). *Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Asnawi, M. A. M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Standar Kerja, Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 14(2).
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Boedi, Abdullah dan Ahmad Beni. (2014). *Metode Penelitian Ekonomi Islam (Muamalah)*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardani, Ahyar, et all. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, SP Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, SP Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara

- Hermawan, Sigit dan Amirullah. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Malang: Media Nusa Creative.
- Jansen, Sinamo. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Kusnan, Akhmad. (2004). *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya*. Surabaya: Universitas Airlangga Surabaya.
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124-130.
- Lutfia, S., & Nisa Rachmah, N. A. (2013). *Hubungan Konsep Diri Dan Kecerdasan Interpersonal Dengan Kepercayaan Diri Siswa SMP Negeri 2 Jatiyoso Kabupaten Karanganyar Tahun 2012* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Malfasari, E., Devita, Y., Erlin, F., & Filer, F. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kecemasan mahasiswa dalam menyelesaikan tugas akhir di STIKes Payung Negeri Pekanbaru. *Jurnal Ners Indonesia*, 8(2), 124-131.
- Maria, E. (2010). Hubungan penghargaan intrinsik terhadap motivasi kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 17(1).
- Megawati Tirtawinata, C. (2013). Menjadi Pribadi Yang Dapat Dipercaya. *Jurnal Humaniora*, 4(01).
- Novliadi, Ferry. (2009). *Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja*. Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.