



KETERKAITAN USIA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK DI MAKASSAR

The Linkage of Age and Organizational Development to the Work Achievement of Bank Employees in Makassar

Kasnaeny Karim

STIM Nitro Makassar

Email : kasnaeni.k@nitromks.ac.id

Muhammad Jibril Tajibu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

Email : jibril@unhas.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui keterkaitan karakteristik individu yakni usia dan status perkawinan terhadap prestasi kerja karyawan bank di kota Makassar. Pengujian dilakukan terhadap 30 sampel yang berasal dari 3 Bank Nasional di kota Makassar. Untuk menjawab masalah penelitian digunakan analisis deskriptif kuantitatif yakni regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa usia dan iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bank di kota Makassar.

Kata-kata Kunci : *Usia, iklim organisasi, prestasi kerja dan karyawan.*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the association individual characteristic, namely Age and organizational climate against employee performance in the city of Makassar. Tests were conducted on 30 samples from 3 National Banks in the city of Makassar. To answer the research problem, quantitative descriptive analysis is used,

namely multiple linear regression. The results of the analysis show that age and organizational climate have a significant influence on the work performance of bank employees in the city of Makassar.

Keywords : *Age, organizational climate, the achievements work, and employees*

PENDAHULUAN

Perusahaan akan mampu mencapai tujuannya, jika didukung oleh sumber daya manusia yang potensial. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat ditentukan oleh keberhasilan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia yang terlibat di dalam aktivitas perusahaan. Persaingan pada era globalisasi saat ini mengharuskan perusahaan memiliki sumber daya yang baik, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan memiliki karyawan yang berkualitas, akan mempermudah manajemen dalam mengarahkan mereka pada penyelesaian tugas-tugasnya.

Salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, yakni faktor karakteristik individu di mana salah satunya adalah usia. Usia dianggap memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja yang dapat berdampak terhadap prestasi kerja. Hal ini dijelaskan oleh Zein (2016), dkk bahwa terdapat pengaruh usia terhadap kepuasan kerja yang juga berdampak terhadap prestasi kerja. Robbins dan Judge, (2013) juga menyatakan bahwa usia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga dinyatakan oleh hasil penelitian Daryanto, dkk (2015) menemukan bahwa karakteristik biografis yang meliputi umur, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan..

Namun hal tersebut bertolak belakang dengan temuan Jansen, et al (1996), Rogers (1991) dan Blau (1999), dalam Suprihanto, dkk (2003) bahwa karakteristik individu terutama indikator umur oleh banyak orang dipercaya akan menurunkan produktivitas seiring bertambahnya usia, namun penelitian mereka membuktikan bahwa tidak ada hubungan antara usia dan prestasi kerja. Sementara itu penelitian Andriyani dan Zunaidah (2010) bahwa karakteristik biografis yang meliputi jenis kelamin (gender),

umur, status perkawinan, dan lama bekerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian masih terdapat perbedaan hasil penelitian terkait dengan pengaruh usia terhadap prestasi kerja.

Faktor lain yang dapat menentukan prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan juga dapat ditinjau dari segi iklim organisasinya. Prestasi kerja karyawan dapat secara langsung maupun tidak langsung ditentukan dari lingkungan kerja yang sehat. Keadaan lingkungan yang kurang baik akan menyebabkan karyawan sulit konsentrasi pada saat bekerja..

Bukan hal yang mudah untuk mencapai prestasi kerja yang baik melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja juga ditentukan oleh hubungan antar karyawan, di mana pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi karyawan dengan karyawan, atau karyawan dengan pimpinannya mengenai iklim yang dirasakan dan diharapkan, maka ini akan memungkinkan terciptanya ketidakpuasan kerja dari anggota, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal.

Hal ini diperkuat oleh pernyataan Wirawan (2007:122), bahwa selain dari karakteristik individu, maka iklim organisasi kerja turut berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka dapat memberikan energi positif bagi karyawan sehingga mereka merasa senang dan selalu bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban mereka masing-masing. Hubungan antar sesama karyawan dan atasan dapat terjalin dengan rasa kekeluargaan, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai

Dengan demikian, faktor usia dan iklim organisasi merupakan kajian yang menarik untuk dianalisis karena keterkaitannya dengan prestasi kerja, untuk dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat meraih prestasi kerja yang baik dalam suatu perusahaan.

Kajian mengenai keterkaitan usia dan lingkungan organisasi bukanlah hal yang baru. Telah banyak dilakukan penelitian mengenai faktor usia (umur) dan iklim organisasi. Namun kajian ini ingin mengetahui apakah hal tersebut juga menentukan prestasi kerja pada karyawan perbankan, di mana persaingan antar bank sudah makin ketat, sehingga menuntut pihak manajemen untuk memiliki tenaga kerja yang berkualitas. Dengan demikian manajemen dituntut untuk memiliki pengetahuan mengenai faktor-faktor yang dapat berdampak terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan bank.

KAJIAN PUSTAKA

Karakteristik Individu

Robbins (2006:49), mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi. Menurut Agung (2008), variabel individu meliputi karakteristik individu (umur, jenis kelamin, status kawin dan masa kerja), kemampuan (fisik dan intelektual).

Usia

Menurut Robbins dan Judge (2013:63) ada bukti yang menunjukkan bahwa para pemberi kerja memiliki perasaan yang bercampur. Mereka melihat sejumlah kualitas positif yang dibawa para pekerja yang lebih tua pada pekerjaan mereka, khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat dan komitmen terhadap kualitas.

Dyne dan Graham dalam Yuki (2005:134), menyatakan bahwa, pegawai yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan pegawai untuk menemukan organisasi baru.

Para pekerja yang lebih tua juga dipandang kurang memiliki fleksibilitas dan sering menolak teknologi baru. Seiring berjalannya waktu, organisasi secara aktif mencari individu yang dapat dengan mudah menyesuaikan diri dan terbuka terhadap

perubahan dan sifat-sifat negatif terkait usia secara nyata menghalangi perekrutan awal atas para pekerja yang lebih tua serta meningkatkan kemungkinan bahwa mereka akan dilepaskan selama masa pengurangan karyawan.

Sekarang dapat dilihat bahwa apakah ada pengaruh yang benar-benar ditimbulkan oleh usia terhadap perputaran karyawan, kemangkiran, produktivitas dan kepuasan karyawan?, semakin tua seseorang, maka semakin kecil kemungkinannya bagi seseorang untuk keluar dari pekerjaannya. Tentu saja hal ini tidak terlalu mengejutkan. Seiring para pekerja menjadi lebih tua, mereka memiliki lebih sedikit peluang alternatif pekerjaan. Selain itu, para pekerja yang lebih tua berkemungkinan lebih rendah untuk mengundurkan diri dibandingkan para pekerja yang lebih muda karena masa pengabdian mereka yang panjang cenderung mereka memberi tingkat gaji yang lebih tinggi, tunjangan liburan yang lebih panjang dan tunjangan pensiun yang lebih menarik.

Iklm Organisasi

Reichers dan Scheinder, (1990), dalam Siswanto, (2012) menyatakan iklim organisasi diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Pernyataan serupa dikemukakan oleh Keith dan Davis, (2001), dalam Siswanto, (2012), yang menyatakan iklim kerja menyangkut lingkungan yang ada atau yang dihadapi individu yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang yang melakukan tugas atau suatu pekerjaan. Individu dalam suatu organisasi menganggap iklim organisasi merupakan sebuah atribut, di mana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka di dalam organisasi. Iklim organisasi berada pada tingkat individu dan organisasi, disaat iklim organisasi masuk pada tatanan individu, maka hal ini disebut iklim psikologikal (*psychological climate*) sedangkan apabila penilaian terhadap iklim tersebut telah dirasakan oleh banyak individu di dalam sebuah organisasi maka akan disebut iklim kerja organisasional.

Menurut Milton (1981), dalam Siswanto, (2012), iklim organisasi didasarkan kepada kualitas lingkungan internal organisasi yang berlangsung lama, dipengaruhi oleh anggotanya dan mempengaruhi tingkah laku anggotanya sehingga bisa digambarkan ke dalam sebuah atribut yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya. Bisa dikatakan bahwa iklim organisasi menjadi sesuatu yang khas dan hanya dimiliki oleh masing-masing organisasi. Sedangkan pendapat berbeda diutarakan oleh Farland dan Dalton (1974), dalam Siswanto, (2012). Keduanya melihat iklim organisasi terbentuk dari situasi hubungan antara atasan dengan bawahan yang tidak ditentukan oleh kebijaksanaan, prosedur, maupun gaya pribadi atasan tersebut, melainkan oleh seingungnya perwujudan secara halus dan benar-benar tidak disadari.

Brown dan Wallace, (1980), dalam Siswanto, (2012), menyimpulkan dua pendapat yang berkaitan tentang iklim organisasi:

1. Iklim organisasi merupakan sebuah perangkat yang mampu menggambarkan keadaan sebuah organisasi, membedakannya dengan yang lain dan mempengaruhi keadaan individu di dalam organisasi tersebut.
2. Kualitas lingkungan internal ternyata memiliki jangka waktu lebih lama dan membedakannya dengan yang lain. Iklim kerja berasal dari perilaku dan hal-hal yang menjadi kebiasaan di dalam organisasi, serta dirasakan pula oleh anggota organisasi. Keadaan ini berperan untuk menafsirkan situasi dan berlaku sebagai sumber penekanan dalam hal pengarahan aktivitas.

Berbagai macam definisi tentang iklim organisasi dapat menjadi pemahaman bahwa iklim kerja erat kaitannya dengan tiga hal: lingkungan internal organisasi, individu dalam organisasi dan karakteristik khas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Dalam praktiknya, penting untuk menciptakan sebuah iklim kerja yang tepat dan menyediakan sumber daya yang efektif sehingga menjauhkan organisasi dari hal-hal negatif dan dapat merangsang motivasi karyawan untuk terus bekerja. Sumber daya pekerjaan yang terkait dengan hal seperti: kerja keras dan teamwork sangat membantu untuk menghasilkan tujuan dan cita-cita perusahaan.

Steers dan Potter, (1991), dalam Sumantri, (2013), menyatakan iklim organisasi merupakan karakteristik dari lingkungan kerja yang dapat dirasakan anggota. Iklim kerja merupakan hasil dari tindakan yang sudah dilakukan karyawan, baik yang dilakukan secara sadar ataupun tidak sadar dan sepertinya mempengaruhi tingkah laku berikutnya. Mereka pun menyatakan keunikan di dalam organisasi terbentuk bersama dengan tindakan-tindakan yang dilaksanakan di dalam manajemen, sehingga tindakan apapun akan menentukan bagaimana iklim organisasi pada perusahaan tersebut sehingga dapat menjadi faktor yang sangat mempengaruhi tingkah laku pekerja.

Iklim organisasi oleh Dessler, (1997), dalam Siswanto, (2012), menyebut istilah iklim organisasi dengan menggunakan kata kehidupan kerja. Antara satu orang dengan orang lain, memiliki kualitas kehidupan kerja yang berbeda. Kualitas kehidupan kerja yang dianggap memadai adalah kondisi dimana karyawan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka yang penting dalam organisasi. Hal ini akan sangat tergantung pada perlakuan dari organisasi kepada karyawannya. Apakah organisasi memperlakukan karyawan dengan jujur, adil, ataupun suportif. Sementara itu kesempatan pengembangan diri, kesempatan mengaktualisasikan diri, komunikasi dan hubungan saling terbuka diantara sesama karyawan, kesempatan bagi semua karyawan untuk bersuara dan mengambil keputusan penting yang berhubungan dengan pekerjaan mereka juga menjadi berpengaruh terhadap apa yang terjadi dengan lingkungan mereka. Karyawan juga akan nyaman pada lingkungan yang sehat dan aman, demikian pula jika diberi kompensasi yang adil. Intinya bahwa Iklim organisasi yang kondusif, akan membuat para karyawan merasa nyaman dan akan selalu termotivasi untuk bekerja di dalam perusahaan tersebut.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Perubahan yang terjadi baik yang terjadi di dalam (internal) ataupun di luar (eksternal) organisasi akan sangat berpengaruh terhadap iklim organisasi organisasi tersebut. Sebagai sebuah entitas yang penting di dalam sebuah organisasi, setiap individu tentunya mengharapkan mampu bekerja disuatu iklim yang kondusif. Iklim yang

kondusif akan menciptakan sebuah kondisi yang mendorongnya untuk bekerja dengan giat. Steers dan Porter, (1991), dalam Siswanto, (2012) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi:

Struktur Organisasi

Struktur organisasi menggambarkan hubungan yang bersifat tetap antara individu dengan organisasi sehingga sangat menentukan pola-pola interaksi, hubungan antar karyawan yang terkoordinir serta tingkah laku yang diharapkan dan berorientasi pada tugas struktur. Pada struktur organisasi tergambar pula posisi, ukuran jabatan, hierarki, derajat sentralisasi dan orientasi terhadap peraturan.

Kebijakan dan Praktik Manajerial

Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan kebijakan dan praktik manajerial, yang dapat menjadi alat bagi pimpinan untuk memberikan arahan kepada setiap karyawan dalam menjalankan kegiatannya. Penciptaan iklim organisasi tercipta melalui pemberian tugas-tugas yang jelas, otonomi yang diberikan, dan umpan balik kepada pimpinan yang akhirnya berdampak pada prestasi, serta membuat karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kondisi berbeda akan didapatkan manakala pihak manajemen memberikan penekanan kepada bawahan secara terus menerus untuk bekerja, disertai pemberian aturan dan perintah yang cenderung kaku. Kondisi tersebut akan membuat iklim kerja akan mengarah kepada hal-hal yang tidak bertanggung jawab, tidak mampu dan tidak kreatif dan inovatif.

Teknologi

Teknologi juga berdampak terhadap penciptaan iklim organisasi yang baik. Hal ini disebabkan dapat membantu pekerjaan karyawan melalui bantuan peralatan-peralatan dan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas. Kajian Siswanto, (2012), menyatakan teknologi dan suasana memiliki hubungan yang negatif dalam penciptaan iklim kerja apabila dilaksanakan secara rutin, sehingga kepercayaan dan

keaktivitas menjadi rendah. Sebaliknya, jika teknologi lebih dinamis dan penuh perubahan, akan dapat menciptakan alur komunikasi yang lebih terbuka, yang akan dapat mendorong terciptanya kreativitas, kepercayaan dan penerimaan terhadap tanggung jawab personal akan penyelesaian tugas-tugas.

Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal umumnya menjadi penggambaran terhadap kekuatan-kekuatan yang berada di luar organisasi serta dapat mempengaruhi tujuan organisasi itu sendiri. Di sisi lain *Management Sciences for Health (MSH)* yang dikutip oleh Siswanto (2012) menyebutkan faktor-faktor yang ada yang mempengaruhi iklim kerja yaitu:

a. Praktik kepemimpinan

Iklim organisasi dalam perusahaan sangat ditentukan oleh Pimpinan yang akan berdampak terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja. Beberapa tindakan yang dapat dilakukan seperti penentuan visi yang mampu menghidupkan nilai organisasi, mengetahui secara pasti tentang keadaan para karyawannya, mampu memotivasi para karyawannya untuk bisa menjawab tantangan di masa depan, dapat memberikan suasana kerja yang positif

b. Praktik-praktik manajemen

Setiap tindakan manajemen di dalam sebuah organisasi, harus mampu memberikan dampak positif bagi iklim kerja di lingkungan organisasinya. Manajer dituntut memiliki kemampuan untuk mengelola perusahaan agar tetap fokus kepada tujuan yang ingin dicapai, dan memberikan kebijakan yang dapat memberikan kepuasan terhadap karyawannya. Demikian pula dengan pemberian tugas yang jelas dan umpan balik yang dapat dilakukan oleh karyawan ke atasannya, akan berpengaruh pada terciptanya iklim organisasi. Pemberian tugas secara jelas dan umpan balik dari karyawan kepada atasan akan sangat menentukan terciptanya iklim organisasi.

c. Sejarah organisasi

Setiap organisasi memiliki banyak pengalaman, baik kesuksesan ataupun kegagalan. Hal ini membuat organisasi lebih mudah dalam memberikan arahan serta kebijakan baik dalam hal-hal yang terkait dengan peraturan dan sanksi bagi para karyawannya. Pengalaman tersebut akan menentukan reputasi perusahaan di mata karyawan dan lingkungan sekitarnya. Reputasi tersebut tentunya akan sangat berpengaruh membentuk iklim organisasi di dalam organisasi tersebut.

d. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi/perusahaan. Budaya ini akan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. mengacu pada sistem yang ada dalam sebuah organisasi dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Nilai-nilai dari budaya organisasi akan dianut oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

e. Strategi manajemen

Poin lain pada lingkungan eksternal yang juga mempengaruhi terciptanya iklim organisasi adalah strategi manajemen, yang mengacu pada hubungan antara kesempatan atau peluang yang ada dan selanjutnya dikaitkan dengan tujuan organisasi. Pendekatan terhadap peluang yang ada, kemudian disesuaikan dengan tujuan perusahaan, akan membuat perusahaan mampu menyelaraskan kedua ke dalam rencana-rencana yang dapat diimplementasikan oleh karyawan.

f. Struktur manajemen

Penciptaan iklim organisasi dapat juga terbentuk dari struktur manajemen yang ada. Adanya kejelasan dalam alur koordinasi, penyampaian satu kesatuan perintah serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan membuat suasana kerja lebih kondusif.

Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2012:94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Menurut Byars dan Rute dalam Sutrisno (2009:46), mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Prestasi kerja termasuk dalam unsur manajemen sumber daya manusia yaitu proses penilaian. Dalam proses penilaian tentu yang dinilai adalah kinerja daripada karyawan tersebut apakah kinerja karyawan tersebut buruk ataupun baik. Prestasi baik dapat dicapai apabila karyawan pada suatu perusahaan mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal dan sesuai dengan aturan yang berlaku pada suatu perusahaan.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Hasibuan (2012) percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- a. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
- c. Tingkat motivasi kerja

Kasnaeny (2015). Indikator/faktor-faktor yang dinilai untuk mengetahui apakah seseorang berprestasi atau tidak dalam bekerja, yaitu:

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi kerja
- c. Kejujuran
- d. Kedisiplinan

- e. Kreativitas
- f. Kerjasama
- g. Kepemimpinan
- h. Kepribadian
- i. Prakarsa
- a. Kecakapan
- b. Tanggung Jawab

Berdasarkan kajian dari beberapa literatur terkait usia dan iklim organisasi, maka hipotesis yang dapat dibangun adalah:

- i. Usia berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan perbankan di Makassar
- ii. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan perbankan di Makassar.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan model analisis regrese linear berganda, yakni:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Prestasi Kerja Karyawan

a : Konstanta

b₁,b₂ : Parameter Regresi

X₁ : Usia

X₂ : Iklim Organisasi

e : *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan uji instrumen penelitian terhadap kuesioner yang dibagikan, maka berdasarkan nilai signifikansi untuk keseluruhan indikator variabel usia dan indikator variabel Iklim organisasi serta indikator variabel prestasi kerja menunjukkan nilai dibawah 0,05. Hal ini berarti keseluruhan indikator dinyatakan valid

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Sig	Keterangan
Usia	X 1.1	0,000	Valid
	X 1.2	0,002	Valid
	X 1.3	0,000	Valid
	X 1.4	0,000	Valid
	X 1.5	0,000	Valid
	X 1.6	0,000	Valid
Iklim Organisasi	X 2.1	0,009	Valid
	X 2.2	0,000	Valid
	X 2.3	0,000	Valid
	X 2.4	0,001	Valid
	X 2.5	0,000	Valid
	X 2.6	0,000	Valid
Prestasi Kerja Karyawan	Y 1.1	0,000	Valid
	Y 1.2	0,000	Valid
	Y 1.3	0,000	Valid
	Y 1.4	0,003	Valid
	Y 1.5	0,000	Valid
	Y 1.6	0,000	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data

Hasil Uji Cronbach Alpha

Variabel	Alpha	Keterangan
Usia	0.800	Reliabel
Iklim Organisasi	0.749	Reliabel
Prestasi kerja Karyawan	0.818	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan cronbach alpha maka didapatkan nilai di atas 0,60 sehingga semua variabel dinyatakan realibel dan layak dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	9.820	7.503		1.309	.102
Usia	.352	.184	.312	2.073	.048
Iklim Organisasi	.438	.126	.518	3.438	.002

Sumber : Hasil Pengolahan data

Berdasarkan hasil olahan data, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9.820 + 0.352X_1 + 0.438X_2 + e$$

Dari persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa:

- b1 : koefisien regresi karakteristik individu (X1) sebesar 0.352 menyatakan bahwa usia memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Panakkukang Makassar.

- b_2 : koefisien regresi iklim organisasi (X_2) sebesar 0,438 menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0.438.

Dengan melihat nilai t signifikan yang berada di bawah 0,05, maka kesimpulan yang diambil dari pengujian hipotesis, yakni:

- Menolak H_0 dan terima H_a yakni Usia berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.
- Menolak H_0 dan terima H_a , yakni Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan demikian hipotesis kedua pun diterima kebenarannya.

Penjelasannya sebagai berikut:

Keterkaitan Usia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank

Berdasarkan hasil temuan maka dapat dijelaskan bahwa variabel usia memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan perbankan di kota Makassar. Dapat dimaknai bahwa dengan pertambahan usia, maka seseorang akan makin ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini disebabkan makin matang usia seseorang maka makin memotivasi untuk melakukan perbaikan dan inovasi terhadap cara mereka bekerja.

Menurut beberapa responden dari hasil wawancara menyatakan bahwa dengan banyak persaingan memperebutkan lapangan kerja, membuat mereka harus bekerja lebih baik agar dapat terus berkarya sehingga tidak akan tersaingi oleh tenaga-tenaga muda.

Beberapa penelitian terdahulu yang dikemukakan, misalnya oleh Firman dkk, (2011), bahwa terdapat hubungan antara karakteristik individu dalam hal usia dengan motivasi kerja, karakteristik individu dan kemampuan individu. Juraidah (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan kemampuan individu dan

prestasi kerja. Pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja, juga dikemukakan oleh Jansen, et al (1996), Rogers (1991) dan Blau (1999), dalam Suprihanto, dkk (2003). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dalam Nurhastuti (2011), menjelaskan bahwa karakteristik individu terutama indikator umur oleh banyak orang dipercaya akan menurunkan produktivitas seiring bertambahnya usia, namun penelitian mereka membuktikan bahwa ada hubungan antara usia dan prestasi. Hal ini juga didukung pengamatan Robbins (2006:63) yang dituliskan dalam buku Perilaku Organisasi, yakni selama periode 3 tahun, pada sebuah jaringan toko peranti keras memperkerjakan satu dari toko-tokonya hanya dengan karyawan yang berusia lebih dari 50 tahun dan membandingkan hasilnya dengan lima toko yang memperkerjakan karyawan lebih muda. Toko yang memiliki karyawan yang berumur di atas 50 tahun secara signifikan lebih produktif dibandingkan dengan toko yang memperkerjakan karyawan yang lebih muda.

Temuan ini bertentangan dengan kajian Jansen, et al (1996), Rogers (1991) dan Blau (1999), dalam Suprihanto, dkk (2003) bahwa karakteristik individu terutama indikator umur oleh banyak orang dipercaya akan menurunkan produktivitas seiring bertambahnya usia, namun penelitian mereka membuktikan bahwa tidak ada hubungan antara usia dan prestasi kerja.

Keterkaitan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya maka penulis akan menjelaskan bahwa variabel iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Panakkukang Makassar. Dengan demikian dapat di jelaskan bahwa variabel independen mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap variabel dependen, sebab iklim organisasi merupakan sarana perusahaan yang secara langsung maupun tidak langsung ikut mendorong meningkatkan prestasi kerja pada setiap karyawan. Jika iklim organisasi yang kurang kondusif dapat berpengaruh pada rendahnya

prestasi kerja karyawan. Iklim organisasi juga dapat mempengaruhi psikologi orang-orang yang berada di dalam perusahaan tersebut.

Dalam menciptakan iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam pencapaian tujuan, bukanlah suatu hal yang mudah. Iklim organisasi yang nyaman dan kondusif maka dapat memberikan energi yang positif bagi setiap karyawan sehingga merasa senang dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya.

Beberapa penelitian terdahulu yang di kemukakan oleh Khaeron (2009) bahwa terdapat hubungan antara motivasi, pengembangan karir dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dalam Septianto (2011). Analisis pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dalam Siswanto (2012), menjelaskan bahwa iklim organisasi sangat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan karena iklim organisasi yang nyaman akan membawa pengaruh baik bagi perusahaan.

Seperti yang di kemukakan oleh Wirawan (2007:122), bahwa iklim organisasi turut berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, untuk dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat meraih prestasi kerja yang baik dalam suatu perusahaan. Pernyataan serupa dikemukakan oleh Keith dan Davis, (2001), dalam Siswanto, (2012), yang menyatakan iklim kerja menyangkut lingkungan yang ada atau yang dihadapi individu yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang yang melakukan tugas atau suatu pekerjaan. Individu dalam suatu organisasi menganggap iklim organisasi merupakan sebuah atribut, dimana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka di dalam organisasi.

Dari pembahasan kedua variabel tersebut maka variabel usia memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di kota Makassar, namun pengaruhnya masih lebih rendah dibandingkan pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di kota Makassar

SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah:

1. Usia berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan bank di Makassar. Makin bertambah usia maka karyawan makin bekerja dengan baik diakibatkan pengetahuan akan pekerjaan sudah baik. Dengan demikian bagi perusahaan, meskipun karyawan makin bertambah usia, namun untuk dapat tetap membuat mereka produktif sebaiknya diberikan pekerjaan yang lebih mengarah kepada pengambilan keputusan dan bersifat memotivasi bagi karyawan muda.
2. Iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan bank di Kota Makassar. Pengaruh variabel iklim organisasi lebih besar daripada pengaruh variabel usia terhadap prestasi kerja. Untuk itu, perusahaan perlu tetap menjaga hubungan emosional yang tercipta antara karyawan dengan karyawan, dan karyawan dengan atasan. Hal ini agar makin membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Kondisi ini pun perlu didukung dengan memberikan sarana dan prasarana yang mampu mendukung kelancaran pekerjaan karyawan.

REFERENSI

- Adriadi, Adri, I Putu Wartama Wiguna, Yusronia Eka Putri Rachman Waliulu, (2009). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Staff Perusahaan Konstruksi Dengan Metode Structural Equation Modelling (SEM). Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana XI – ITS, Surabaya
- Agung. (2008). Dasar-Dasar Perilaku Individu, <http://agungpia.multiply.com/journal/item/23>. diakses pada tanggal 12 November 2014.
- Andiyani, Titi dan Zunaidah (2010), Pengaruh Karakteristik Biografis dan Kemampuan Kerja Individual Dosen terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Negeri Sriwijaya, Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis.
- Hasibuan, Malayu, S.P., (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara

Jhon B. Miner dan Mary Green Miner, Edisi terjemahan Hasibuan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta.

Kasnaeny K (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Malang, Dream Light

Khaeron, M. (2009). Motivasi, Pengembangan Karir, dan iklim Organisasi Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Analisis Manajemen Vol. 4 No. 1

McCormick dan Tiffin (1974:152), terjemahan Hasibuan (2012): Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara

Robbins P, Stephen. 2006. Perilaku Organisasi. Jilid 1 (satu) Edisi 6, Jakarta.

Robbins, P dan Judge. 2013. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima Jakarta, Erlangga

Siswanto. 2012. Pengaruh Iklim Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Steers dan Potter. 1991. Dalam Sumantri 2013. Iklim Organisasi Terhadap Motivasi karyawan. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Nitro

Suprihanto, 2003. Pengaruh Kepemimpinan Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dan Kepuasan Konsumen Industri Pariwisata di Jawa Timur., Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 8 No. 4.

Sutrisno, Edy, M.Si. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Jakarta, PT. Prenada Media Group.

Wirawan, 2007. Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian, Penerbit Salemba, Jakarta.

Yuki, 2005. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi 5 Jakarta: Indeks

Zein, Dicky Rezki, Ratna Setyaningrum, dan Lenie Marlinae, (2016), Pengaruh Usia, Pendidikan, dan Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Oprator, di PT. Cakrawala Putra Bersama, Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia, Vol. 3 No. 2.