

# PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA ACEH

Yusaini<sup>1</sup>, Indra Utama<sup>2</sup>

Institut Agama Islam Negeri, Langsa, Aceh, Indonesia

Email : [yusaini@iainlangsa.ac.id](mailto:yusaini@iainlangsa.ac.id)<sup>1</sup>, [indrautama\\_1974@yahoo.com](mailto:indrautama_1974@yahoo.com)<sup>2</sup>

DOI: <http://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i1.979>

Received: Februari 2020

Accepted: Maret 2020

Published: Maret 2020

## Abstract :

*This study aims to determine the magnitude of the value of the influence of the work climate on the work productivity of private university lecturers in Aceh Province. The population of this research is the number of lecturers in 8 (eight) private universities in Aceh Province, namely Gajah Putih Takengon University, Al Muslim Bireuen University, Gunung Leuser University Aceh, Jabal Ghafur Sigli University, Abulyatama University, Muhammadiyah University Aceh, Serambi Mekah University Banda Aceh, Usman Safri High School, with a total of 1769 people, while the number of samples taken by proportional sampling is 313 people. The research instrument used a questionnaire with a Likert scale. The research data were analyzed with a simple regression analysis that began with the analysis requirements test, including normality test, linearity test and significance of a regression. The results showed that; the work climate directly determines the work productivity of Aceh's private lecturers by  $0.3512 = 0.09$ , the rest is influenced by other variables outside of this research variable. Conclusion of the regression test of 9% and the results of the linearity calculation obtained a simple regression equation  $Y = 44.79 + 0.41X$ . This shows that work productivity is influenced by the competence of lecturers.*

**Keywords :** Work climate, work productivity, lecturers, universities

## Abstrak :

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran nilai pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas kerja dosen perguruan tinggi swasta di Provinsi Aceh. Populasi penelitian ini adalah jumlah dosen pada 8 (delapan) perguruan tinggi swasta di Provinsi Aceh yaitu; Universitas Gajah Putih Takengon, Universitas Al Muslim Bireuen, Universitas Gunung Leuser Aceh, Universitas Jabal Ghafur Sigli, Universitas Abulyatama, Universitas Muhammadiyah Aceh, Universitas Serambi Mekah Banda Aceh, Sekolah Tinggi Usman Safri, dengan jumlah 1769 orang, sedangkan jumlah sampel yang diambil secara proporsional sampling sebanyak 313 orang. Instrumen penelitian menggunakan angket dengan skala Likert. Data penelitian dianalisis dengan analisis regresi sederhana yang diawali dengan uji persyaratan analisis, meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan keberartian regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; iklim kerja secara langsung menentukan produktivitas kerja dosen swasta di Aceh sebesar  $0,3512 = 0,09$ , sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini. Simpulan uji regresi sebesar 9% dan hasil perhitungan linieritas diperoleh persamaan regresi sederhana  $Y = 44,79 + 0,41X$ . Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh kompetensi dosen.*

**Kata Kunci :** Iklim kerja, produktivitas kerja, dosen, perguruan tinggi

## PENDAHULUAN

Produktivitas kerja perguruan tinggi merupakan hasil kerja seluruh civitas akademika dalam pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat, pengelolaan program studi, dan pemenuhan kebutuhan pelanggan program studi (Muhardi, 2004); (Muhtarom, 2015). Sedangkan kemampuan dan strategi yang dimaksud meliputi; kepemimpinan, komitmen, motivasi kerja, pengetahuan, sikap, keterampilan, kemampuan perencanaan strategis, pemberdayaan, pelayanan bermutu (Qoimah, 2018), kinerja dosen, kualitas forum dosen, perkembangan teknologi, kondisi fisik, sosial, ekonomi, pembagian tugas, struktur organisasi, iklim kerja, kepangkatan dan jabatan akademik, jiwa wirausaha, pendidikan dan pelatihan, budaya kerja, pemahaman gender, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual (Hasan, 2016); (Mukhtar, 2014); (Hajhashemi, 2018). Hal tersebut, masuk dalam faktor internal dan eksternal yang diduga mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja (Harrisma, 2013).

Hasil pengamatan selanjutnya mengenai produktivitas kerja di beberapa universitas menunjukkan bahwa; 1) perkembangan *input* mahasiswa yang tidak signifikan kenaikannya dari tahun ke tahun, bahkan terdapat kecenderungan menurun; 2) jumlah lulusan dengan tamat tidak tepat waktu; 3) loyalitas alumni terhadap almamater belum maksimal; 4) jumlah kegiatan tridarma perguruan tinggi dan kegiatan monoton hanya didominasi oleh satu dharma, yaitu pendidikan dan pengajaran; 5) dosen berpotensi lebih banyak berkarir di perguruan tinggi lain yang memberikan fasilitas yang lebih; 6) perencanaan yang telah disusun belum terlaksana sepenuhnya; dan 7) dana yang tersedia belum terserap secara keseluruhan. Kondisi demikian, tidak bisa disalahkan kepada satu atau dua orang pimpinan struktural saja, melainkan sistem manajemen yang harus dibenahi (Kalimullin, 2016). Oleh karena itu, semua komponen di universitas harus bertanggungjawab dengan kondisi yang mencemaskan itu (Sallis, 2017).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dan pengamatan awal ini, sesungguhnya terdapat banyak faktor yang dapat diperkirakan dalam mempengaruhi produktivitas kerja dosen. Faktor penentu besar kecilnya produktivitas adalah pengetahuan, keterampilan, kompetensi (kemampuan), sikap, dan perilaku (Bernardin, 1993).

Salah satu hasil penelitian menjelaskan bahwa produktivitas kerja dosen juga dipengaruhi banyak hal, antara lain; motivasi kerja dan motivasi berkuasa, rasa tanggung jawab, suasana menghargai, dan suasana akademik (Natasudian, 2014). Sementara hasil temuan pada penelitian lainnya menjelaskan 10 (sepuluh) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu; (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, (5) lingkungan atau suasana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada pekerja, dan (10) disiplin kerja yang keras (Utama, 2017).

Pengukuran produktivitas dilakukan dengan mengukur perubahan produktivitas sehingga dapat dilakukan penilaian terhadap usaha untuk memperbaiki produktivitas (Mulyadi & Setyawan, 2011). Pengukuran produktivitas ini dapat bersifat prospektif dan berfungsi untuk pengambilan keputusan strategis. Tingkat produktivitas berdasarkan jumlah pekerja dan waktu produksi jumlah sumber daya yang dibutuhkan untuk produksi. Pelibatan pekerja dipandang sebagai bagian dari penggunaan keseluruhan sumber daya yang harus terus bergerak produktif guna pencapaian produktivitas yang tinggi.

Alat pengukuran produktivitas dibedakan menjadi dua macam, yaitu; 1) *physical productivity*, yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (*size*) panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja; dan 2) *value productivity* yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam Rupiah, Yen, Won, Dolar (Ravianto, 1986).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka pengukuran produktivitas dapat dilihat dari dua komponen yaitu; 1) efisiensi kerja, dalam hal ini efisiensi kerja dapat dilihat dari ketercapaian target, ketepatan waktu, ketepatan masuk kerja; dan 2) produksi, dalam hal ini berkaitan dengan produksi kerja yang dihasilkan karyawan dapat dilihat dari kualitas, peningkatan setiap bulan, dan persentase kesesuaian dengan harapan. Tujuan pengukuran produktivitas adalah membandingkan hal-hal berikut; 1) penambahan produksi dari waktu ke waktu; 2) penambahan pendapatan dari waktu ke waktu; 3) penambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu; dan 4) jumlah hasil sendiri dengan orang lain. Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi/institusi. Dalam penelitian ini yang menjadi pengukuran produktivitas kerja yaitu penggunaan waktu dan hasil kerja atau *output* yang dilakukan dosen.

Sedangkan hal yang dapat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja adalah iklim kerja. Iklim merupakan sifat budaya sebagai suatu sistem kepercayaan yang digeneralisasikan (Rahsel, 2016), yang berperan dalam keutuhan suatu budaya dan membimbing perkembangan budaya tersebut. Iklim muncul dari dan didukung oleh praktik-praktik organisasi. Perubahan iklim akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai. Iklim dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman subyektif yang berasal dari persepsi atas karakter yang relatif langgeng pada organisasi (Wahyono, 2019).

Newell (1978) memaknai iklim sebagai keseluruhan sistem yang mempengaruhi sekelompok orang atau organisasi, dalam hal ini meliputi perasaan dan sikap terhadap sistem, sub sistem, atasan, atau sistem lain tentang pegawai, pekerjaan, prosedur dan sebagainya. Iklim merupakan suatu sistem yang akan menciptakan suatu suasana tertentu dalam suatu organisasi yang merujuk kepada karakteristik internal suatu organisasi (Wulandari, 2017). Di samping itu, iklim merupakan sebagian dari produk lingkungan (Salindeho, 2016). Dengan demikian, iklim merupakan suasana khas yang terjadi di dalam suatu organisasi dan hal ini merupakan akibat atau pengaruh dari suasana yang terjadi pada lingkungan organisasi tersebut (Tadampali, 2016).

Konsep iklim kerja muncul karena proses interaksi di antara anggota organisasi yang kemudian memunculkan karakteristik organisasi tersebut (Haris & Amalia, 2018). Iklim berkaitan dengan persepsi mengenai iklim organisasi berdasarkan atas apa yang dijalankan dan dipercayai oleh anggota organisasi (Luthfie, 2017). Bila anggota organisasi telah biasa dengan otoritas yang tinggi dari atasan, maka tindakan anggota organisasi akan selalu berdasarkan iklim seperti itu (Wibowo, 2016). Hubungan antara karakteristik organisasi lainnya dengan tindakan atasan dan iklim yang dihasilkan, secara umum diakui bahwa iklim merupakan faktor penting terhadap perilaku anggota organisasi itu sendiri (Kustrianingsih, 2016).

Penjelasan di atas dipertegas Cooke & Slack (1991) bahwa iklim kerja dicirikan oleh hakikat manusia, hubungan antara atasan dan bawahan. Hubungan ini ditentukan oleh interaksi antara maksud dan tujuan, organisasi formal, gaya kepemimpinan, proses manajemen, dan perilaku anggota organisasi tersebut. Dengan demikian, iklim kerja pada suatu organisasi dapat dibentuk sesuai dengan yang diinginkan (Helmi, 2015).

Iklim kerja tercipta sebagai hasil dari perpaduan beberapa hal, mencakup pengalaman masa lalu, pengaruh dari hambatan-hambatan yang tercipta dalam sistem organisasi, kebutuhan khusus, harapan, kepemimpinan atasan dan adanya komunikasi serta hubungan informal antara atasan dengan anggota-anggota organisasi. Di samping itu dikatakan pula bahwa iklim kerja merefleksikan berbagai usaha baik secara internal maupun eksternal dari tipe-tipe orang yang aktif dalam organisasi tersebut, proses kerja, makna komunikasi dan latihan otoritas di dalam tubuh organisasi. Oleh karena itu iklim kerja dikembangkan oleh organisasi itu sendiri (Wahyono, 2019).

Berkaitan dengan dimensi iklim kerja, Steers menjelaskan sepuluh dimensi yang perlu diperhatikan dalam melihat iklim kerja, yaitu; 1) struktur tugas; 2) hubungan imbalan-hukuman; 3) sentralisasi keputusan; 4) tekanan pada prestasi; 5) tekanan pada pelatihan dan pengembangan; 6) keamanan versus resiko; 7) keterbukaan versus tertutupan; 8) status dan semangat; 9) pengakuan dan umpan balik; dan 10) kompetensi dan fleksibilitas organisasi secara umum. Selanjutnya, Muhammad (1989) menjelaskan dimensi iklim kerja ini adalah rasa tanggung jawab, standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan, *reward* atau ganjaran, rasa persaudaraan dan spirit tim.

Dimensi iklim kerja yaitu; kejelasan, dukungan, dan tantangan. Lingkungan kerja yang memberikan kejelasan manakala karyawan mengetahui peran dan tanggung jawab pekerjaannya dalam gambaran yang besar. Iklim kerja yang berdimensi kejelasan terjadi jika setiap karyawan mengerti apa yang harus dilakukan dan mengapa hal itu dilakukan, serta bagaimana menempatkan perannya dalam tujuan organisasi karyawan sadar akan kebutuhan pelanggan; standar kinerja serta konsekuensi harus jelas.

Identifikasi selanjutnya terdapat lima iklim kerja yang ideal, yaitu: (1) dukungan, (2) pengambilan keputusan yang partisipatif, (3) kepercayaan, percaya diri, dan kredibel, (4) keterbukaan, dan (5) mencapai tujuan kinerja yang tinggi (Wahyono, 2019). Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung dan unik pada iklim kerja yang pada akhirnya akan berpengaruh

pada kinerja. Goleman (2000) juga menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan otoritatif mempunyai pengaruh positif terbesar pada iklim kerja, namun gaya kepemimpinan yang lain mengikuti, yaitu; afiliatif, demokratis, dan *coaching*. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang secara eksklusif berdampak pada iklim kerja.

Hasil penelitian yang memperkuat tentang pentingnya iklim kerja pada sebuah perguruan tinggi menunjukkan bahwa iklim kerja yang baik sangat dibutuhkan pada sebuah perguruan tinggi, dan dapat dikondisikan oleh fungsi kepemimpinan dan motivasi kerja, yang berimplikasi pada baik buruknya kinerja dosen yang dihasilkan (Bali, 2017). Rahsel (2017) menambahkan bahwa terdapat pengaruh dari iklim kerja dan motivasi kerja yang ada di UNPAD Bandung terhadap kinerja pegawai.

Suroyo (2016) melalui hasil penelitiannya menjelaskan bahwa produktivitas kerja sebagai tujuan akhir akan terbentuk oleh disiplin yang tinggi dari karyawan. Sedangkan aspek penunjang bagi terciptanya produktivitas kerja, menurut Manik (2018) adalah adanya pendidikan dan pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan serta hubungan antara atasan dan bawahan memberikan sumbangan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan factor usia dan lama bekerja, menurut Aprilyanti (2018) tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk menganalisis tentang pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Aceh. Iklim kerja yang dimaksud adalah suasana atau keadaan yang berkenaan dengan keseluruhan situasi lingkungan kerja di Perguruan Tinggi Swasta di Aceh. Indikator dari iklim kerja meliputi fasilitas kerja, hubungan atasan dengan bawahan, hubungan rekan sejawat, kejelasan tugas, dorongan kerja, dan tantangan kerja. Sedangkan produktivitas kinerja dosen merupakan hasil kerja dosen dalam lingkup pekerjaannya pada kurun waktu tertentu, secara efektif dan efisien, dengan indikator; 1) hasil pelaksanaan pendidikan dan pengajaran; 2) hasil pelaksanaan penelitian; dan 3) hasil pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis penelitian deskriptif. Metode yang digunakan adalah survei. Untuk menganalisis satu variabel dengan variabel lainnya, digunakan analisis regresi sederhana. Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen pada 8 (delapan) Perguruan Tinggi Swasta di Aceh yakni; Universitas Gajah Putih Takengon, Universitas Al Muslim Bireuen, Universitas Gunung Leuser Aceh, Universitas Jabal Ghafur Sigli, Universitas Abulyatama, Universitas Muhammadiyah Aceh, Universitas Serambi Mekah Banda Aceh, Sekolah Tinggi Usman Safri, dengan jumlah dosen 1769 orang. Dengan bantuan tabel Krecji, diperoleh jumlah sampel sebanyak 313 orang. Sedangkan penarikan sampel dilakukan dengan cara *proportional sampling*. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan skala Likert.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel iklim kerja dari data yang diperoleh skor terendah adalah 107 dan yang tertinggi adalah 154. Rata-rata 133,92, simpangan baku 12,60, median 135, dan modus 129. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median, dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal.

Hasil pengujian kecenderungan variabel iklim kerja tergambar pada tabel 1 berikut.

**Tabel 1 : Tingkat kecenderungan variabel iklim kerja**

Interval	F.Observasi	F.Relatif	Kategori
$\geq 148$	38	12,14%	Tinggi
111 s/d 148	259	82,75%	Sedang
74 s/d 111	16	5,11%	Rendah
$\leq 74$	0	0,00%	Kurang
<b>Jumlah</b>	<b>313</b>	<b>100%</b>	

Berdasarkan data pada tabel 1, dapat dijabarkan untuk variabel iklim kerja kategori tinggi sebesar 12,14%, kategori sedang sebesar 82,75%, kategori rendah sebesar 5,11%, sedangkan kategori kurang tidak ada. Dengan demikian, iklim kerja dalam penelitian ini cenderung sedang yang dibuktikan dengan 82,75% responden masuk dalam kategori sedang.

Sedangkan untuk butir pernyataan variabel produktivitas kinerja diperoleh skor terendah 75 dan yang tertinggi adalah 127. Rata-rata 99,92, simpangan baku 14,09, median 99, dan modus 101. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal.

Hasil pengujian kecenderungan variabel produktivitas kerja tergambar pada tabel 2 berikut.

**Tabel 2 : Tingkat kecenderungan variabel produktivitas kerja**

Interval	F.Observasi	F.Relatif	Kategori
$\geq 108$	85	27,16%	Tinggi
81 s/d 108	193	61,66%	Sedang
54 s/d 81	35	11,18%	Rendah
$\leq 54$	0	0,00%	Kurang
<b>Jumlah</b>	<b>313</b>	<b>100%</b>	

Berdasarkan data pada tabel 2, dapat dijabarkan untuk variabel produktivitas kerja kategori tinggi 27,16%, kategori sedang sebesar 61,66%, kategori rendah sebesar 11,18%, sedangkan kategori kurang tidak ada. Dengan demikian, produktivitas kerja dalam penelitian ini cenderung kurang.

Hasil perhitungan linieritas diperoleh persamaan regresi sederhana  $Y = 44,79 + 0,41X$ . Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

**Tabel 3. Rangkuman Anava uji linieritas iklim kerja atas produktivitas kerja**

Varians	JK	Db	RJK	F <sub>hit</sub>	F <sub>tab</sub>
Total	3186903	313			
Regresi (a)	3125002,00	1	3125002,00		
Regresi (b)	8400,01	1	8400,01	48,83	3,87
Sisa (S)	53500,99	311	172,03		
Galat/kel (G)	40335,03	42	960,36		
Tuna Cocok (TC)	13165,96	269	48,944	0,05	1,52

Dengan mengkonsultasikan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada taraf  $\alpha = 5\%$  dan db pembilang =  $N-K = 269$  dan db penyebut =  $K-2 = 42$  diperoleh  $F_{tab} (269,42) = 1,52$ . Karena  $F_{hitung} < F_{tabel} (269,42)$  yaitu  $0,05 < 1,52$  sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $Y = 44,79 + 0,41X$  adalah Linear.

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  regresi diperoleh 48,83 sedangkan harga  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 313 pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 3,87. Ternyata harga  $F_{hitung} (48,83)$  lebih besar dari harga  $F_{tabel} (3,87)$  maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi  $Y$  atas  $X$  berarti pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Persamaan regresi  $Y = 44,79 + 0,41X$  dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara produktivitas kerja dengan iklim kerja. Artinya peningkatan satu skor iklim kerja akan meningkatkan sebesar 0,41 skor pada produktivitas kerja.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas kerja sebesar  $0,351^2 = 0,09$ . Dengan demikian, pengaruh iklim kerja secara langsung menentukan produktivitas kerja sebesar 9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini.

Pada tabel 3 di atas, diperoleh koefisien jalur antara  $X$  terhadap  $Y$  diperoleh  $\rho_{61} = 0,268$  dan harga  $t_{hitung} = 4,929$ . Untuk  $N = 313$  pada taraf signifikansi 5% diperoleh  $t_{tabel} = 1,649$ . Hasil perhitungan menghasilkan  $t_{hitung} > t_{tabel} (4,929 > 1,649)$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa terdapat pengaruh langsung iklim kerja terhadap motivasi kerja sebesar  $0,315^2 = 0,099$ . Dengan demikian, iklim kerja yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan motivasi kerja adalah sebesar 9,9%. Iklim kerja merupakan suasana lingkungan kerja di dalam organisasi yang dilihat dan dirasakan, baik itu yang disukai maupun yang tidak disukai. Masing-masing individu mempunyai persepsi yang berbeda-beda satu sama lain tentang lingkungan kerjanya dan hal ini akan mempengaruhi motivasi kerja individu di dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, iklim kerja merupakan suasana yang terdapat di dalam organisasi, dan hal ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja dosen yang bekerja pada perguruan tinggi swasta di Aceh.

Iklim kerja merupakan keberadaan atmosfer tempat kerja seperti yang dialami oleh pekerja. Iklim kerja adalah apa yang dirasakan saat bekerja di suatu tempat. Beberapa hal menyangkut hubungan antara iklim kerja dengan motivasi dan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut; 1) praktek kepemimpinan dan manajemen yang menawarkan kejelasan (*clarity*), dorongan (*support*), dan tantangan (*challenge*) memberi kontribusi pada terbentuknya iklim kerja yang positif; 2) iklim kerja yang positif dapat meningkatkan tingkat usaha yang lebih, di mana pekerja bekerja di atas atau melebihi ekspektasi tugas; dan 3) iklim kerja yang positif juga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Banyak sekali iklim kerja yang dirasakan oleh para dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Aceh, dengan berbagai tipe atau jenis iklim kerja, seperti; 1) iklim terbuka; yang melukiskan organisasi penuh semangat dan daya hidup, memberikan kepuasan pada anggota kelompok dalam memenuhi kebutuhannya; 2) iklim bebas, melukiskan suasana organisasi tindakan kepemimpinan datang pertama-tama dari kelompok, kepuasan kerja sedikit; 3) iklim terkontrol, bercirikan *impersonal* dan mementingkan tugas, sementara kebutuhan anggota organisasi tidak diperhatikan; 4) iklim yang familiar (kekeluargaan) sebagai iklim yang terlalu bersifat manusiawi dan tidak terkontrol; 5) iklim kebapakan (*paternal climate*) sebagai organisasi yang lebih menekankan pada munculnya kegiatan kepemimpinan dari anggota organisasi; dan 6) iklim tertutup, para anggotanya biasanya bersikap acuh tak acuh atau masa bodoh (Aisyatur, 2013).

Iklim organisasi yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Banyak faktor yang menentukan perbedaan masing-masing iklim organisasi tersebut, dan keseluruhannya dianggap sebagai kepribadian atau iklim suatu organisasi. Iklim organisasi terdiri atas iklim terbuka, iklim terkontrol, iklim otonom, iklim ayah, iklim keluarga, dan iklim tertutup (Wahyono, 2019).

Dalam melaksanakan tugas di lembaga perguruan tinggi swasta Provinsi Aceh, para dosen dalam melaksanakan proses pembelajaran akan menganggap dan merasakan kenyamanan ataupun ketidaknyamanan dalam bertugas (Sari, 2017), manakala lembaga pendidikan tinggi menyediakan dukungan fasilitas sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai (Subaidi, 2019). Dukungan fasilitas yang memadai dalam bekerja, akan diperoleh dan dirasakan suatu kondisi dan suasana pembelajaran yang baik sehingga kenyamanan melakukan kegiatan pembelajaran benar-benar dapat dirasakan dengan sesungguhnya, baik kenyamanan dalam kelas maupun pemanfaatan alat serta media pembelajaran yang tersedia (Kuswanto, 2018). Kenyamanan yang diperoleh dalam fasilitas belajar mengajar akan memacu para dosen lebih termotivasi untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab serta meningkatkan prestasi dalam pengembangan profesinya sebagai wujud aplikatif dari kreasi dan inovasi ilmu pengetahuan sains dan teknologi.

Iklim kerja yang baik pada perguruan tinggi, akan menghasilkan produktivitas kerja yang sesuai dengan harapan. Produktivitas kerja dosen merupakan hasil kerja dosen dalam lingkup pekerjaannya pada kurun waktu tertentu secara efektif dan efisien, dengan indikator; 1) hasil pelaksanaan

pendidikan dan pengajaran; 2) hasil pelaksanaan penelitian; dan 3) hasil pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat. Hasil pelaksanaan pendidikan menjadikan peserta didik lebih cerdas, keterampilan khusus, keterampilan umum, cakap, dan berkarakter. Kemampuan ini diperoleh dari hasil pelaksanaan pendidikan. Hasil pelaksanaan penelitian merupakan kemampuan untuk menyelesaikan masalah secara ilmiah yang tersusun secara sistematis yang memberikan pengetahuan yang baru untuk menjadi referensi dalam kajian teori. Dari hasil dan pengembangan ilmu pengetahuan yang diperoleh oleh individu, maka tugas dari individu tersebut untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tersebut kepada segenap masyarakat dalam peningkatan kualitas ekonomi dan sikap.

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting untuk diperhatikan. Produktivitas tersebut berubah dari waktu ke waktu karena dipengaruhi oleh; 1) tingkat pendidikan; 2) disiplin kerja; 3) keterampilan; 4) sikap kerja; 5) motivasi; dan 6) lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2008).

Dosen yang melaksanakan tugas tentu tidak akan terpisahkan dengan orang-orang sebagai bagian dari sistem yang berada di organisasi perguruan tinggi, yakni pola interaksi. Pola interaksi pada perguruan tinggi memiliki beberapa kriteria dan karakter yang berbeda, seperti bagaimana pola interaksi dengan pimpinan, interaksi dengan dosen sebagai teman sejawat, dan interaksi dengan bawahan. Pola interaksi ini mestinya berjalan secara baik yakni hubungan yang menyenangkan (Nugroho, 2015). Ketika dosen diharapkan bertugas secara profesional, maka kondisi pekerjaannya harus memberikan kondisi dan suasana yang nyaman untuk bekerja.

Oleh karena itu, diharapkan tidak adanya suatu hubungan yang tidak baik terjadi dan tercipta antara dosen dengan pimpinan, dosen dengan dosen, dosen dengan pegawai, dan dosen dengan mahasiswa. Jika kondisi hubungan ini diperoleh oleh dosen dalam bekerja di perguruan tinggi swasta di Propinsi Aceh, maka para dosen dalam bekerja akan memiliki rasa tanggungjawab, yang berkeinginan untuk berprestasi dan dihargai atas pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Goleman (2000) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung dan unik pada iklim kerja yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja. Goleman (2000) mengukur iklim kerja dengan dimensi fleksibilitas, tanggung jawab, standar, penghargaan, kejelasan, dan komitmen.

Iklim kerja yang positif akan mampu meningkatkan produktivitas kinerja dosen dan karyawan. Sebaliknya, iklim kerja yang negatif pada perguruan tinggi akan berdampak pada meningkatnya tingkat absensi dosen, menurunnya produktivitas, kebiasaan kerja yang tidak fleksibel, ketidakpuasan klien, kegagalan mencapai target kerja, konflik yang tidak terselesaikan.

## KESIMPULAN

Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Aceh. Iklim kerja sebagai hasil dari interaksi antara pimpinan, dosen dan karyawan yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi secara seimbang yang terwujud dalam bentuk produk akhir tertentu yang mencakup nilai-nilai, kepercayaan sosial, dan standar sosial, haruslah dibangun dengan penuh keterbukaan dan mengedapankan nilai-nilai islami, yaitu; *siddiq, amanah, tabligh* dan *fathonah*.

Rektor, Wakil Rektor, Dekan, Kaprodi, Lembaga, Unit, dan karyawan, sebaiknya dapat memberikan dukungan penuh untuk terciptanya iklim kerja yang positif dan bersifat terbuka di perguruan tinggi. Dukungan ini perlu agar dosen mampu mengupgrade pengetahuan maupun keterampilan, sehingga dapat bekerja secara maksimal. Produktivitas kinerja dosen dapat diusahakan dengan upaya melakukan pembaharuan dan penciptaan iklim kerja yang menyenangkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyatur, R., & Meylia Elizabeth, R. (2013). Peran Budaya Kerja dan Iklim Kerja terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan. *Jurnal Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 1(3), 1-8.
- Aprilyanti, S. (2018). Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*, 1(2), 68-72.
- Bali, M. M. E. I. (2017). Perguruan Tinggi Islam Berbasis Pondok Pesantren. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 1-14.
- Bernardin, John H. dan Russel, J. E. A. (1993). *Human Resources Management*. Singapore: McGraw Hill Inc.
- Clarence A. Newell. (1978). *Human Behavior in Educational Administration*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Cooke, S. dan N. S. (1991). *Making Management Decisions*. Great Britain: Prentice Hall.
- Goleman, D. (2000). *Leadership That Gets Result*. United States: Harvard Business School Publishing Corporation.
- Hajhashemi, K., Caltabiano, N., & Anderson, N. (2018). Multiple Intelligences, Motivations and Learning Experience Regarding Video-Assisted Subjects in a Rural University. *International Journal of Instruction*, 11(1), 167-182.
- Haris, A., & Amalia, A. (2018). Makna Simbol dalam Proses Interaksi Sosial (Sebuah Tinjauan Komunikasi). *Jurnal Dakwah Risalah*, 29(1), 16-19.
- Harrisma, O. W., & Witjaksono, A. D. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 650-662.
- Hasan Agus R, A. (2016). Pendidikan Karakter Berbasis Brain Based Education. *Jurnal Pedagogik*, 3(2), 13-23.

- Helmi, A. F., & Arisudana, I. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan dan Berbagi Pengetahuan dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 36(2), 95-105.
- Kalimullin, A. M., Yungblud, V. T., & Khodyreva, E. A. (2016). Characteristic Features of Innovation Project Management Aimed at University Human Resource Development. *International Journal of Environmental & Science Education*, 11(9), 2237-2253.
- Kustrianingsih, Maria Rini, Maria Magdalena Minarsih, L. B. H. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Management*, 2(2), 1-13.
- Kuswanto, J., & Radiansah, F. (2018). Media Pembelajaran Berbasis Android pada Mata Pelajaran Sistem Operasi Jaringan Kelas XI. *Jurnal Media Infotama*, 14(1), 15-20.
- Luthfie, M., S Hubeis, A. V., Saleh, A., & Ginting, B. (2017). Interaksi Simbolik Organisasi Masyarakat dalam Pembangunan Desa. *Informasi: Kajian Ilmu Komunikasi*, 47(1), 19-34.
- Manik, S., & Safrina, N. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam. *Maqdis : Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 3(1), 49-60.
- Muhammad, Arni. (1989). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Depdikbud PPLPTK.
- Muhardi. (2004). Aspek-aspek Keunggulan Bersaing Perguruan Tinggi. *Mimbar*, 20(2), 179-193.
- Muhtarom, A. (2015). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Provinsi Banten. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 1(2), 117-130.
- Mukhtar. (2014). Hubungan Kecerdasan Intelktual, Emosional dan Spiritual dengan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani. *Jurnal Sport Pedagogy*, 4(1), 9-13.
- Mulyadi dan Setyawan, J. (2011). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Natasudian, N., & Made, I. G. (2014). Model Pengukuran Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Produktivitas Dosen PNS Diperbantukan (DPK). *GaneCSwara*, 8(1), 91-95.
- Nugroho, O. cahyo. (2015). Interaksi Simbolik dalam Komunikasi Budaya : Studi Analisis Fasilitas Publik di Kabupaten Ponorogo. *Aristo*, 4(1), 1-18.
- Qoimah. (2018). Membangun Pelayanan Publik yang Prima: Strategi Manajemen Humas dalam Penyampaian Program Unggulan di Lembaga Pendidikan. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 191-206.
- Rahsel, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister*, 2(1), 105-117.
- Rahsel, Y. (2017). Kinerja Pegawai Universitas Padjadjaran Bandung: Iklim Kerja Dan Motivasi. *Manajemen Magister*, 3(1), 107-123.

- Ravianto, J. (1986). *Produktivitas dan Manajemen: Kumpulan Kertas Kerja*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Salindeho, C. L. (2016). Analisis Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Karir dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3), 303–318.
- Sallis, E. (2017). *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan. Peran Strategis Pendidikan di Era Globalisasi Modern*. Yogyakarta: IRCISod.
- Sari, M. M. E. (2017). The Role of Learning Management of Islamic Boarding School (Pesantren) in Improvement of Their Students Religious Tolerance in West Java - Indonesia. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 19(1), 24–32.
- Sedarmayanti. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Subaidi. (2019). Manajemen Biaya dan Sarana Prasarana di SMAN 3 Pati dan Silahul Ulum Asempapan Trangkil Pati. *Jurnal At-Tarbiyat: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 71–72.
- Suroyo. (2016). Kedisiplinan yang Berdampak pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Parameter*, 2(1), 1–18.
- Tadampali, A. C. T., Hadi, A., & Salam, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Turn Over Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Sulselbar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 35.
- Utama, I., Sagala, S., & Sitompul, H. (2017). The Effect of Lecturer Competence on Work Productivity of Private Higher Education Lecturer in Aceh. *2nd Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership*, 94–98. Medan: Universitas Negeri Medan
- Wahyono, I. (2019). Mengembangkan Iklim Organisasi di Sekolah dengan Menggunakan Model Tagiuri. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 61–72.
- Wibowo, W. (2016). *Budaya Organisasi; Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, J., & Ernawati, M. (2017). Heat Stress Effects on Physiological Responses of Worker in Confined Space. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 6(2), 207–215.