

Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar

Putu Arik Danayasa⁽¹⁾

I Gede Putu Kawiana⁽²⁾

Luh Nik Oktarini⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : arikdanayasa43@gmail.com

Diterima: 15 April 2021	Direvisi: 20 April 2021	Disetujui: 22 April 2021
-------------------------	-------------------------	--------------------------

ABSTRACT

Employees who have good performance can maximize the company's achievement towards a better direction in order to achieve its goals. This study aims to determine partially and partially the effect of organizational climate, job satisfaction, and organizational commitment to the performance of the employees of the KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar. The total population is 40 people so that it is used entirely as a sample using the census method. The analysis used as an analysis tool is multiple linear regression. The results showed that the organizational climate, job satisfaction, and organizational commitment partially and simultaneously had a positive and significant effect on the performance of the employees of the KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar. to KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar to implement strategies to improve employee performance through organizational climate factors, job satisfaction, and organizational commitment.

Keywords: *Organizational Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Performance*

ABSTRAK

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat memaksimalkan pencapaian perusahaan kearah yang lebih baik dalam rangka mencapai tujuannya. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui secara parsial maupun secara parsial pengaruh yang diberikan oleh iklim organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar. Total populasi sebanyak 40 rang sehingga digunakan seluruhnya sebagai sampel dengan metode sensus. Analisis yang digunakan sebagai alat analisis adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar. kepada KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar agar menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui faktor iklim organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Kata Kunci : *Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja*

Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam menopang keberlangsungan usaha. Banyak perusahaan yang menjadikan sumber daya manusianya sebagai aset penting yang dimiliki perusahaan. karyawan sebagai komponen dari sumber daya manusia, memerlukan

perhatian khusus untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dan dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan (Susanty, 2012).

Kinerja baik dari seorang karyawan akan memberi dampak yang baik bagi perusahaan. Sapitri dan Suryalena (2016) menyatakan kinerja merupakan pencapaian seseorang atas tugas dan tanggung jawab yang telah diselesaikannya berdasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Sapitri dan Suryalena (2016) juga menyatakan bahwa standar kinerja seseorang yang dilihat kualitas *output*, kuantitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif yang ditunjukkannya selama melakukan tugasnya. Perusahaan yang memiliki kinerja lebih baik dibandingkan yang lain akan memiliki peluang untuk bersaing lebih baik di pasaran (Triastuti, 2018). Dengan kinerja optimal yang ditampilkan karyawan dapat meminimalisir kesalahan penerapan strategi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Tantowi dan Astuti, 2016).

Iklm organisasi dari suatu perusahaan sangat penting bagi karyawan. Iklm kerja yang mendukung akan memaksimalkan kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga kinerjanya akan lebih baik. Aryadillah, (2018) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi terhadap sifat dan karakter yang ada di dalamnya yang menjadi ciri pembeda dengan organisasi lainnya sehingga dapat memengaruhi orang-orang di dalamnya. Karyawan yang merasa nyaman dengan iklim perusahaan akan berjuang untuk melakukan yang terbaik untuk kebaikan perusahaan (Setiawan, 2015). Iklim organisasi akan membuat lingkungan disekitar karyawan dapat mempengaruhi setiap tindakannya dalam melakukan pekerjaan (Pane dan Fatmawati, 2017).

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga dapat memberikan pengaruh pada kinerjanya. Karyawan yang merasa puas akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang merasa tidak puas dengan perusahaannya (Akbar *et al.*, 2016). Damayanti *et al.*, (2018) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang ditunjukkan seseorang atas balas jasa yang diterimanya dari perusahaan sehingga membuatnya senang dan mencintai pekerjaannya. Luthans dalam Damayanti *et al.*, (2018) menyatakan lima dimensi kepuasan kerja yang meliputi (1) pekerjaan itu sendiri, (2) pendapatan/gaji, (3) kesempatan promosi, (4) pengawasan, dan (5) rekan kerja. Menjamin kepuasan karyawan dalam bekerja dapat memperkuat berbagai aspek perusahaan dan akan membantu perusahaan memaksimalkan potensi yang ada di perusahaan (Aryadillah, 2018).

Selain iklim organisasi dan kepuasan kerja, komitmen organisasi juga menjadi bagian penting dari optimalisasi kinerja. Bathaw dan Grant dalam Novita *et al.*, (2016) menyebutkan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai keinginan atau kegigihan karyawan untuk

tetep bertahan di suatu perusahaan atau organisasi sehingga bersedia Melakukan usaha yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi (Adiftiya, 2014). Novita *et al.*, (2016) menyebutkan tiga dimensi komitmen organisasi yaitu (1) *affective commitment*, (2) *continuance commitment*, dan (3) *normative commitment*. Karyawan yang berkomitmen akan menunjukkan potensi terbaiknya dan memaksimalkan kemampuannya untuk kemajuan perusahaan. Komitmen karyawan terhadap perusahaan juga akan membuat karyawan lebih loyal dan memntingkan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingannya (Novita *et al.*, 2016).

KSP Bayu Merta Sari merupakan salah satu koperasi simpan pinjam yang berada di wilayah kabupaten Gianyar. Berdasarkan hasil wawancara dan survey, pegawai masih kurang optimal dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Dan kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan. Data juga menunjukkan bahwa KSP Bayu Merta Sari tidak mampu mencapi target yang ditetapkan selama periode tahun 2018-2019. Tingkat *turnover* pegawai juga cukup tinggi karena karyawan tidak diberikan promosi sehingga memilih untuk keluar, selain itu tingkat absensi pegawai juga melebihi batas minimum yang ditetapkan perusahaan.

Permasalahan kinerja merupakan masalah yang umum terjadi di suatu perusahaan karena dapat mempengaruhi keberlangsungan usaha tersebut. Sehingga perusahaan selalu mencari strategi terbaik yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja di dalam perusahaannya (Arda, 2017). Tujuan alam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Radianto dan Sunuharyo (2017) juga menemukan hasil yang sama bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut;

H₁ : Iklim organisasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSP Bayu Merta Sari Gianyar.

Penelitian yang dilakukan oleh Novita *et al.*, (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayanti *et al.*, (2018) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut;

H₂ : Kepuasan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSP Bayu Merta Sari Gianyar.

Pane dan Fatmawati (2017) menemukan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jatmiko *et al.*, (2015) juga menemukan hasil yang sama bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut;

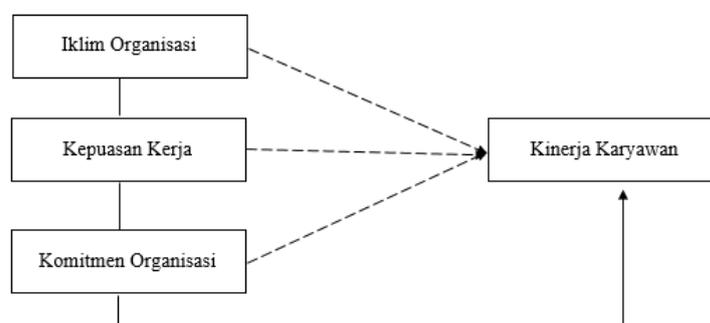
H₃ : Komitmen organisasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSP Bayu Merta Sari Gianyar.

Herman *et al.*, (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa iklim organisas, kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Novita *et al.*, (2016) juga menemukan hasil yang sama bahwa iklim organisas, kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut;

H₄ : Iklim organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSP Bayu Merta Sari Gianyar.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas (iklim organisas, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Penelitian ini dilakukan di KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar karena tidak tercapainya target perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar dan sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sampel jenuh karena seluruh populasi dilibatkan dalam penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuisioner dan wawancara. Pengukuran persepsi responden terhadap variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan Skala Likert yang terdiri atas lima pilihan jawaban. Pengujian terhadap



hipotesis yang diajukan dilakukan dengan analisis regresi linier berganda.

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Diolah peneliti (2021)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 1 menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) > 0,30 yang berarti valid dan *chronbach's alpha* > 0,60 yang berarti reliabel.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

No.	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Iklim organisasi (X1)	1 - 9	0,883	Valid	0,968	Reliabel
			0,857			
			0,895			
			0,888			
			0,933			
			0,878			
			0,915			
			0,891			
			0,900			
2	Kepuasan kerja (X2)	1 - 10	0,889	Valid	0,964	Reliabel
			0,836			
			0,900			
			0,830			
			0,866			
			0,824			
			0,907			
			0,893			
			0,843			
0,906						
3	Komitmen organisasi (X3)	1 - 6	0,920	Valid	0,941	Reliabel
			0,891			
			0,897			
			0,853			
			0,871			
			0,844			
4	Kinerja pegawai (Y)	1 - 10	0,816	Valid	0,96	Reliabel
			0,889			
			0,885			
			0,789			
			0,906			
			0,814			
			0,903			
			0,948			
			0,843			
0,785						

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 2 menunjukkan bahwa, responden didominasi laki-laki sebanyak 31 orang (77,5%) dan perempuan sebanyak 9 orang (22,5%). Responden terbanyak berumur > 20 - 25 tahun sebanyak 19 orang (47,5%) dan terendah berumur > 50 tahun sebanyak 3 orang (7,5%). Responden terbanyak berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 22 orang (55%) dan terendah adalah lulusan Diploma sebanyak 8 orang (20%). Responden terbanyak bekerja dibawah 5 tahun

sebanyak 19 orang (47,5%) dan responden terendah telah bekerja diatas 10 tahun sebanyak 3 orang (7,5%).

Tabel 2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Pilihan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	31	77,5
	Perempuan	9	22,5
	Jumlah	40	100
Umur	>20 – 25 tahun	19	47,5
	>25 – 40 tahun	12	30
	>40 – 50 tahun	6	15
	> 50 tahun	3	7,5
	Jumlah	40	100
Pendidikan	SMA/Sederajat	22	55
	Diploma	8	20
	S1	10	25
	Jumlah	40	100
Lama bekerja	Dibawah 5 tahun	19	47,5
	5 – 10 tahun	18	45
	Diatas 10 tahun	3	7,5
	Jumlah	40	100

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 3 menyatakan jawaban responden untuk variabel iklim organisasi dengan rata-rata total 3,44 yang berarti perusahaan mempunyai iklim organisasi yang baik.

Tabel 3 Deskripsi Variabel Iklim Organisasi

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Pegawai KSP Bayu Merta Sari melaksanakan tugas sesuai dengan struktur organisasi	0	12	13	9	6	129	3,23	Cukup Baik
2	Pegawai KSP Bayu Merta Sari bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0	13	13	11	3	123	3,1	Cukup Baik
3	Pegawai KSP Bayu Merta Sari menerima penghargaan dari perusahaan terhadap apa yang telah saya kerjakan	0	14	9	12	5	128	3,2	Cukup Baik
4	Pegawai KSP Bayu Merta Sari akan menerima resiko terhadap apa yang telah saya kerjakan	0	4	11	15	10	151	3,78	Baik
5	Pegawai KSP Bayu Merta Sari selalu ramah terhadap semua karyawan yang ada dalam perusahaan	0	16	6	10	8	130	3,25	Cukup Baik
6	Saya Pegawai KSP Bayu Merta Sari membutuhkan dukungan dari semua karyawan yang ada di perusahaan dalam mengerjakan tugas	0	6	8	13	13	153	3,83	Baik
7	Pegawai KSP Bayu Merta Sari menyelesaikan pekerjaan melebihi standar perusahaan	0	14	9	11	6	129	3,23	Cukup Baik
8	Pegawai KSP Bayu Merta Sari selalu menyelesaikan konflik yang ada dalam perusahaan	0	4	13	13	10	149	3,73	Baik
9	Pegawai KSP Bayu Merta Sari mengetahui tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan	0	3	17	10	10	147	3,68	Baik
Rata-Rata Total								3,44	Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 4 menyatakan jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja dengan rata-rata total 3,37 yang berarti karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Tabel 4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Gaji yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja saya	0	15	7	15	3	126	3,15	Cukup Baik
2	Pegawai KSP Bayu Merta Sari telah puas apabila perusahaan memberikan gaji yang tinggi	0	12	11	15	2	127	3,18	Cukup Baik
3	Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara obyektif	0	10	15	13	2	127	3,18	Cukup Baik
4	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat atau jabatan) di KSP Bayu Merta Sari sudah sesuai	0	13	14	10	3	123	3,08	Cukup Baik
5	Penilaian prestasi kerja telah dilaksanakan secara obyektif	0	7	9	14	10	147	3,68	Baik
6	Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas	0	3	9	20	8	153	3,83	Baik
7	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0	6	12	13	9	145	3,63	Baik
8	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan kemampuan saya	0	5	11	15	9	148	3,7	Baik
9	Komunikasi yang terjalin dengan baik antara rekan kerja dapat meningkatkan kinerja	0	12	12	12	4	128	3,2	Cukup Baik
10	Komunikasi pegawai dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0	14	11	11	4	125	3,13	Cukup Baik
Rata-Rata Total								3,37	Cukup Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 5 menyatakan jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi dengan rata-rata total 3,56 yang berarti karyawan berkomitmen pada perusahaan dengan baik.

Tabel 5 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya	0	7	8	15	10	148	3,7	Baik
2	Saya senang menghabiskan sisa karir saya diorganisasi ini	0	10	14	14	2	128	3,2	CukupBaik
3	Berpindah dari organisasi satu keorganisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya	0	5	10	16	9	149	3,73	Baik
4	Yang lebih baik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja disatu organisasi sepanjang karir mereka	0	11	11	15	3	130	3,25	CukupBaik
5	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini	0	4	15	12	9	146	3,65	Baik
6	Saya bekerja diorganisasi ini dengan keinginan saya sendiri	0	5	8	18	10	153	3,83	Baik
Rata-Rata Total								3,56	Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 6 menyatakan jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai dengan rata-rata total 3,39 yang berarti kinerja pegawai berada pada kondisi baik.

Tabel 6 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Pegawai KSP Bayu Merta Sari selalu berusaha teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	5	11	17	7	146	3,65	Baik
2	Pegawai KSP Bayu Merta Sari merasa memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	6	8	16	10	150	3,75	Baik
3	Pegawai KSP Bayu Merta Sari selalu bertanggung jawab dalam keberhasilan menyelesaikan pekerjaan	0	13	14	7	6	126	3,15	Cukup Baik
4	Pegawai KSP Bayu Merta Sari merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0	12	15	10	3	124	3,1	Cukup Baik
5	Pegawai KSP Bayu Merta Sari tidak mau menyalahgunakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	4	13	15	8	147	3,68	Baik
6	Pegawai KSP Bayu Merta Sari selalu berusaha menemukan cara-cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	5	10	18	7	147	3,68	Baik
7	Disiplin kerja yang tinggi selalu Pegawai KSP Bayu Merta Sari terapkan dalam melakukan pekerjaan.	0	15	14	8	3	119	2,98	Cukup Baik
8	Pegawai KSP Bayu Merta Sari senang membantu karyawan yang merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	7	10	13	10	146	3,65	Baik
9	Pegawai KSP Bayu Merta Sari selalu membangun kerjasama yang baik dengan pegawai lainnya untuk mewujudkan visi dan misi KSP Bayu Merta Sari Gianyar.	0	16	9	9	6	125	3,13	Baik
10	Pegawai KSP Bayu Merta Sari selalu mengembangkan perasaan saling menghargai antar karyawan di KSP Bayu Merta Sari Gianyar.	0	13	13	9	5	136	3,15	Cukup Baik
Rata-Rata Total								3,39	Cukup Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 7 menunjukkan data terdistribusi normal dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,998 > 0,05.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N	40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,00E+00
	Std. Deviation	469.838.795
	Absolute	.062
Most Extreme Differences	Positive	.062
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z	.391	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.998	

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 8 menyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas karena untuk setiap variabel nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.598	3.841		.156	.877		
1 Iklim organisasi	.324	.136	.317	2.379	.023	.481	2.080
Kepuasan kerja	.355	.126	.352	2.825	.008	.548	1.824
Komitmen organisasi	.528	.192	.315	2.748	.009	.649	1.540

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 9 menyatakan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas pada model penelitian karena nilai *sig.* tiap variabelnya > 0,05.

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.539	2.264		.238	.813
1 Iklim organisasi	-.066	.080	-.188	-.827	.414
Kepuasan kerja	.144	.074	.412	1.936	.061
Komitmen organisasi	.014	.113	.024	.125	.901

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 10 menunjukkan besarnya pengaruh variabel iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,693 atau 69,3% dan sisanya sebesar 0,307 atau 30,7% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dan model ini.

Tabel 10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.668	4.890

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan pada Tabel 11 memberikan persamaan regresi yaitu $Y = 0,598 + 0,324X_1 + 0,355X_2 + 0,528X_3$. Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar. Ini dikarenakan koefisien regresinya sebesar 0,324 (positif), nilai t-hitung (2,379) > t-tabel (2,028) dengan signifikansi $0,023 < \alpha (0,05)$. Artinya iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sagay *et al.*, (2018) serta Triastuti (2018) juga menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar. Ini terbukti dari koefisien regresi sebesar 0,355 (positif), nilai t-hitung (2,825) > t-tabel (2,028) dengan signifikansi $0,008 < \alpha (0,05)$. Artinya semakin puas karyawan dalam bekerja akan meningkatkan kinerjanya. Novita *et al.*, (2016) serta Damayanti *et al.*, (2018) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai.

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar. Ini terbukti dari koefisien regresi sebesar 0,528 (positif), nilai t-hitung (2,748) > t-tabel (2,028) dengan signifikansi $0,009 < \alpha (0,05)$. Artinya karyawan yang semakin berkomitmen akan meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Respatiningsih dan Sudirjo (2015) serta Nadapdap (2017) juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 11 Hasil Uji-T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.598	3.841		.156	.877
1 IklimOrganisasi	.324	.136	.317	2.379	.023
KepuasanKerja	.355	.126	.352	2.825	.008
KomitmenOrganisasi	.528	.192	.315	2.748	.009

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 12 menyatakan iklim organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar. Ini terbukti dari nilai $F_{hitung} (8,139) > F_{tabel} (2,73)$ dengan nilai Sig. $(0,000) < \alpha (0,05)$. Artinya semakin baik iklim organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dalam perusahaan dapat membantu meningkatkan kinerja. Herman *et al.*, (2014) serta Novita *et al.*, (2016) juga menemukan bahwa iklim organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 12 Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.944.681	3	648.227	27.106	.000 ^b
1 Residual	860.919	36	23.914		
Total	2.805.600	39			

Sumber: Data diolah (2021)

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa (1) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) iklim organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka dapat disarankan (1) terkait iklim organisasi, membimbing dan mengawasi pegawai dalam pelaksanaan tugas, (2) terkait kepuasan kerja, memberikan kesempatan promosi kepada pegawai secara adil, (3) terkait komitmen organisasi, memberikan kompensasi yang

sesuai, memberikan kesempatan promosi kepada pegawai, (4) peneliti selanjutnya, agar melakukan analisis faktor lain di luar variabel penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja.

Daftar Pustaka

- Adiftiya, J. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(4), 833–845.
- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 38(2), 79–88.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Aryadillah. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. *Jurnal Humaniora Bina Saran Informatika*, 18(2), 157–170.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jembatan – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(2), 75–86.
- Herman, Ar, D., & Ibrahim, S. (2014). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 4(2), 157–167.
- Jatmiko, E. D., Swasto, B., & N, G. E. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik Ii PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 21(1).
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 197023.
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan , Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 34(1), 38–46.
- Pane, Sri Gustina, & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (Jrmb)*, 2(3), 67–79.
- Radianto, A., & Sunuharyo, B. S. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt . Pg Krebbe Baru Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(1), 14–20.
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 4(3), 2302–2752.
- Sagay, I. F. P., Tewal, B., & Sendow, G. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi , Lingkungan Kerja Fisik , Dan Etos Kerja Terminal Petikemas Bitung Effects Of Organizational Climate , Physical Work Environment And Work Ethic Towards The Employee Performance Of Pt . Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Terminal. *Jurnal Emba*, 6(3), 1708–1717.
- Sapitri, R., & Suryalena. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2), 1–15.

Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis-Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23–32.

Susanty, E. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 8(2), 121–134.

Tantowi, R., & Astuti, Hesti Widi. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 02(02), 134–145.

Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya. *Journal Of Management Review*, 2(1), 151.