

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA SERTA KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Arru Gideon Lineker, Tetra Hidayati, Siti Maria

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study is to Know and analyze the influence of organizational climate on employee performance of PT Adi Dharma in Balikpapan. Know and analyze the effect of job satisfaction on the performance of employees of PT Adi Dharma in Balikpapan. Know and analyze the influence of organizational commitment to employee performance PT Adi Dharma in Balikpapan. This research is an empirical study by all employees used as the sample of 55 employees. Data was analyzed using multiple regression with SPSS version 23.0. The results in this study showed that partially by using the t test showed that proven organizational climate variables significantly affect performance variables, variable job satisfaction proved no significant effect on the performance variables, variables of organizational commitment shown to significantly affect performance variables.

Keywords: Organizational Climate and Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT Adi Dharma di Balikpapan. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Adi Dharma di Balikpapan. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT Adi Dharma di Balikpapan. Penelitian ini merupakan penelitian empiris dengan seluruh karyawan dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 55 orang karyawan. Analisis data dilakukan dengan regresi berganda dengan Program SPSS versi 23.0. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dengan menggunakan uji t dapat diketahui bahwa Variabel iklim organisasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja, Variabel kepuasan kerja terbukti berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja, Variabel komitmen organisasional terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

Kata Kunci: Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja serta Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap manusia dilahirkan berbeda, hal ini merupakan suatu keunikan di satu sisi dan merupakan suatu tantangan di sisi yang lain. Perbedaan ini berdampak pula pada perilaku yang tercipta selain dipengaruhi oleh banyak faktor. Manusia sebagai makhluk sosial pastilah di dalam melaksanakan segala aktifitasnya berhubungan dan bersinggungan dengan manusia lain. Perbedaan yang ada sedikit banyak akan menimbulkan suatu permasalahan di dalam aktifitasnya tersebut. Belum lagi adanya perbedaan peran yang harus dilakoni setiap manusia dalam rangka mencapai tujuan pribadi ataupun tujuan organisasi. Perbedaan yang ada yang dikatakan sebagai suatu keunikan dilatar belakangi oleh usaha manusia tersebut untuk memenuhi segala kebutuhannya yang tidak terbatas adanya.

PT Adi Dharma di Balikpapan sebagai perusahaan yang memiliki kontribusi penting untuk membantu dan mendorong pertumbuhan dan pembangunan daerah serta sebagai satu diantara memberikan pelayanan. Selama kurun waktu tersebut PT Adi Dharma di Balikpapan terus menerus melakukan langkah-langkah perbaikan, pembaruan dan pengembangan disegala bidang sejalan tuntutan dan perkembangan Kalimantan Timur untuk memberikan pelayanan yang baik dan bermutu, sehingga diharapkan PT Adi Dharma di Balikpapan akan semakin maju dan berkembang yang pada gilirannya kesejahteraan karyawan juga semakin meningkat. Seluruh kegiatan di PT Adi Dharma di Balikpapan sangat erat kaitannya dengan efisiensi dan efektifitas usaha yang dilaksanakan oleh karyawannya. Dengan didukung usaha yang keras dari sumber daya manusia PT Adi Dharma di Balikpapan maka hal ini merupakan syarat mutlak untuk dapat terus memberikan pelayanan terbaik.

Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya perbedaan sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Perbedaan ini merupakan suatu alasan mengapa para karyawan dalam organisasi menunjukkan tingkat kinerja yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan dengan serius oleh atasan, karena apabila karyawan sudah merasa puas atau dengan kata lain karyawan tersebut merasa nyaman dengan pekerjaan masing-masing, maka tidak diragukan lagi mereka akan bekerja dengan sepenuh hati dan akan menghasilkan *output* yang memuaskan pihak PT Adi Dharma di Balikpapan. Tapi ketika karyawan telah berusaha secara maksimal dan mendapat hasil yang baik maka perusahaan hendaknya tidak diam begitu saja, karena mereka butuh untuk dihargai jerih payahnya, hendaknya perusahaan menghargainya dengan memberikan dampak balik yang dapat membuat karyawan makin semangat bekerja. Apabila perusahaan dapat menghargai maka hal ini tentunya dapat mendorong motivasi yang positif agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

Faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja ini harusnya dapat dipelajari dan dikaji secara seksama untuk kemudian dapat diambil kebijakan dan perbaikan yang sesuai, sama halnya dengan faktor penunjang kepuasan kerja yang juga menjadi fokus perbaikan perusahaan / organisasi.

Iklim organisasi yang dapat menunjang pencapaian tujuan semua pihak dalam sebuah perusahaan adalah harapan yang sangat ideal bagi perusahaan

manapun. Penciptaan iklim hubungan karyawan dalam hal keyakinan, kepercayaan, dan keterbukaan merupakan produktifitas yang tinggi dan implementasi strategi organisasi yang efektif. Jika iklim organisasi merupakan iklim terbuka dan mendorong karyawan menyampaikan ketidakpuasan dan kepentingannya tanpa rasa takut akan adanya pembalasan, maka ketidakpuasan dan perhatian seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif. Implikasi dari iklim organisasi seperti itu akan terwujud bilamana karyawan memiliki keyakinan yang tinggi dan percaya pada keadilan keputusan dan tindakan manajerial.

Di sisi lain untuk mewujudkan iklim organisasi seperti itu dituntut adanya kesungguhan manajemen puncak perusahaan untuk kebutuhan memperlakukan karyawan secara wajar, serta adanya tujuan organisasi yang memenuhi dan mengintegrasikan kebutuhan dan tujuan karyawan serta organisasi. Namun demikian perlu disadari bahwa hingga saat ini belum ada cara mekanis yang secara otomatis untuk mendapatkan jenis iklim hubungan karyawan yang positif dan terwujud secara sempurna. Kendatipun demikian, realitas adanya perubahan penting dalam iklim hubungan karyawan dapat diamati dengan cara menghubungkannya dengan perubahan dalam pengawasan kepemimpinan sebuah departemen, perubahan manajer perusahaan, dan perubahan manajemen puncak sebuah organisasi. Lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa iklim organisasi dapat diamati melalui suasana dan kondisi yang tercipta melalui interaksi dan kombinasi antara nilai dan tujuan manajemen puncak, kebijakan mendasar tertentu dan juga implementasi dan pelaksanaan kebijakan-kebijakan tersebut.

Iklim organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal. Dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk menunjang pelaksanaan tugas karyawan. Iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam usaha peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berpengendalian diri, (d) kompetensi (Mink, 1993: 128).

Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan dimana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif

terhadap pekerjaan pada dasarnya kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang diperoleh.

PT Adi Dharma di Balikpapan adalah perusahaan yang memiliki karakteristik yang berbeda. PT Adi Dharma di Balikpapan memiliki orientasi menjalankan pekerjaan dengan target yang telah ditetapkan sehingga dibutuhkan komitmen organisasional yang tinggi untuk setiap karyawannya.

Faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi antara lain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja. Komitmen organisasi itu sendiri mempunyai tiga komponen yaitu keyakinan yang kuat dari seseorang dan penerimaan tujuan organisasi, kemauan seseorang untuk berusaha keras bergantung pada organisasi, dan keinginan seseorang yang terbatas untuk mempertahankan keanggotaan. Semakin kuat komitmen, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan sesuai dengan standar.

Karyawan PT Adi Dharma di Balikpapan selain dituntut untuk memiliki komitmen untuk organisasi dan kecakapan pimpinan untuk mendukung optimalisasi kinerja, kemampuan juga menjadi faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Kemampuan mengenai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, hendaknya karyawan senantiasa menguasai deskripsi pekerjaan masing-masing yang akan digunakan untuk memberikan manfaat atas kebutuhan organisasi. Seorang karyawan juga hendaknya mampu dan terampil dalam merumuskan pekerjaan, memahami pekerjaan, sebab karyawan sebagai aset dalam organisasi sehingga karyawan harus terampil dalam mengolah dan memberikan informasi yang dibutuhkan. Karyawan harus mampu untuk dapat menerima, memahami, serta mengetahui informasi akan deskripsi pekerjaan yang dibebankan. Oleh karena itu kemampuan karyawan diperlukan untuk menguasai pekerjaan, sikap dan keterampilan yang terdapat pada pribadi karyawan baik berhubungan dengan tugasnya sebagai karyawan maupun di luar tugasnya.

Permasalahan yang terjadi di PT Adi Dharma di Balikpapan adalah rendahnya keinginan karyawan untuk bekerja secara optimal terlihat melalui banyaknya karyawan mangkir dari tugas dan tanggung jawabnya, serta menggunakan waktu kerja untuk menyelesaikan urusan pribadi mengakibatkan pekerjaan tidak di eksekusi dengan baik. Keinginan karyawan untuk berprestasi di PT Adi Dharma di Balikpapan juga rendah karena karyawan telah merasa berada pada zona nyaman mereka (*comfort zone*) sehingga timbul keengganan untuk menunjukkan performa terbaik mereka.

Penurunan kinerja karyawan ini juga disebabkan oleh iklim organisasi yang tidak kondusif, beberapa karyawan bekerja tidak sesuai dengan tanggung jawabnya, terdapat karyawan yang tidak mempunyai kemampuan dalam eksekusi tugas. Hal ini menjadi komitmen yang kurang baik yang mengakar pada organisasi yang menyebabkan citra perusahaan menjadi tidak baik bahwa kinerja karyawan PT Adi Dharma di Balikpapan tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Tujuan perusahaan dalam membangun karyawan yang handal tidak hanya sebatas pada iklim organisasi, komitmen organisasi serta kepuasan, semuanya akan berjalan dengan optimal apabila didukung dengan atasan yang mempunyai visi yang sama dengan organisasi dan mengerti keadaan karyawannya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan dengan serius oleh atasan, karena apabila karyawan sudah merasa puas atau dengan kata lain karyawan tersebut merasa nyaman dengan pekerjaan masing-masing, maka tidak diragukan lagi mereka akan bekerja dengan sepenuh hati dan akan menghasilkan *output* yang memuaskan pihak perusahaan dengan indikasi kinerja karyawan yang membaik.

Pencapaian kinerja yang optimal pada PT Adi Dharma di Balikpapan diharapkan dapat dicapai oleh karyawan melalui pengetahuannya tentang mengatur iklim organisasi dan kepuasan kerja serta komitmen organisasional yang dibangun oleh karyawan bersama-sama dengan PT Adi Dharma di Balikpapan, dengan tujuan perusahaan serta karakter karyawan sehingga PT Adi Dharma di Balikpapan mampu mencapai tujuan yang ditargetkan melalui optimalisasi kinerja karyawan yang belum tercapai pada kenyataannya.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka penulis memilih judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja serta Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT Adi Dharma di Balikpapan”.

KAJIAN PUSTAKA

Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Iklim organisasi yang dapat menunjang pencapaian tujuan semua pihak dalam sebuah perusahaan adalah harapan yang sangat ideal bagi perusahaan manapun. Penciptaan iklim hubungan karyawan dalam hal keyakinan, kepercayaan, dan keterbukaan merupakan produktifitas yang tinggi dan implementasi strategi organisasi yang efektif. Jika iklim organisasi merupakan iklim terbuka dan mendorong karyawan menyampaikan ketidakpuasan dan kepentingannya tanpa rasa takut akan adanya pembalasan, maka ketidakpuasan dan perhatian seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif. Implikasi dari iklim organisasi seperti itu akan terwujud bilamana karyawan memiliki keyakinan yang tinggi dan percaya pada keadilan keputusan dan tindakan manajerial.

Di sisi lain untuk mewujudkan iklim organisasi seperti itu dituntut adanya kesungguhan manajemen puncak perusahaan untuk kebutuhan memperlakukan karyawan secara wajar, serta adanya tujuan organisasi yang memenuhi dan mengintegrasikan kebutuhan dan tujuan karyawan serta organisasi. Namun demikian perlu disadari bahwa hingga saat ini belum ada cara mekanis yang secara otomatis untuk mendapatkan jenis iklim hubungan karyawan yang positif dan terwujud secara sempurna. Kendatipun demikian, realitas adanya perubahan penting dalam iklim hubungan karyawan dapat diamati dengan cara menghubungkannya dengan perubahan dalam pengawasan kepemimpinan sebuah departemen, perubahan manajer perusahaan, dan perubahan manajemen puncak sebuah organisasi. Lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa iklim organisasi dapat diamati melalui suasana dan kondisi yang tercipta melalui interaksi dan kombinasi antara nilai dan tujuan

manajemen puncak, kebijakan mendasar tertentu dan juga implementasi dan pelaksanaan kebijakan-kebijakan tersebut. Simamora (2002:31).

Iklm organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk menunjang pelaksanaan tugas karyawan. Iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam usaha peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

b. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, dan komitmen itu akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam pencapaian tujuan.

Mathis dan Jackson (2001:98), kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain.

Meskipun kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan atas organisasi tinggi.

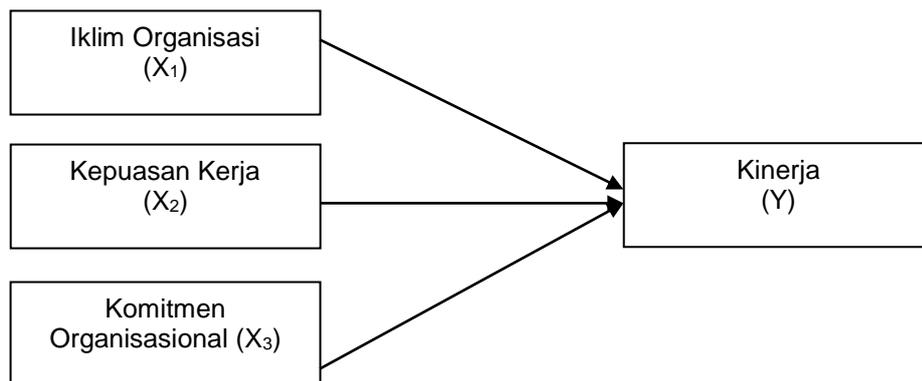
c. Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan

Komitmen organisasional adalah identifikasi (kepercayaan kepada nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Selanjutnya Steers menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Komitmen organisasi mempunyai peranan penting dalam pembentukan karakter instansi, melalui komitmen organisasi pegawai akan mempunyai daya saing yang diukur melalui kinerja yang telah dicapai. Menurut Robbins (2007: 89) menemukan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.

Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konsep ini dibentuk atas dasar kajian teori yang telah dikemukakan sebelumnya dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

Hipotesis

Dengan memperhatikan latar belakang masalah, kajian teoritis penelitian terdahulu serta kerangka konsep maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Iklm organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adi Dharma di Balikpapan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adi Dharma di Balikpapan.
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adi Dharma di Balikpapan.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Agar penelitian ini lebih terfokus pada permasalahan, maka sesuai dengan identifikasi variabel penelitian, maka definisi operasional dari masing-masing variabel adalah:

- a. Iklm Organisasi merupakan persepsi anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi secara rutin tentang lingkungan internal organisasi. Iklm Organisasi sebuah organisasi dapat diukur melalui indikator-Indikator sebagai berikut :
 - 1) Struktur
 - 2) Standar-standar
 - 3) Tanggung jawab
 - 4) Pengakuan
 - 5) Dukungan

- 6) Komitmen
- b. Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang ditawarkan oleh PT Adi Dharma di Balikpapan. Batasan mengenai indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :
 - 1) Kepuasan dengan gaji
 - 2) Kepuasan dengan promosi
 - 3) Kepuasan dengan rekan sekerja
 - 4) Kepuasan dengan atasan
 - 5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.
- c. Komitmen organisasional merupakan kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari perusahaan dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya, dengan indikator sebagai berikut:
 - 1) Perasaan menjadi bagian dari organisasi
 - 2) Kebanggaan terhadap organisasi
 - 3) Kepedulian terhadap organisasi
 - 4) Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi
 - 5) Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi
 - 6) Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi
 - 7) Tidak ada keinginan pindah kerja
- d. Kinerja karyawan
Kinerja merupakan rata-rata hasil penilaian dari pimpinan atau atasan langsung terhadap kinerja yang telah dihasilkan oleh masing-masing karyawan. Batasan mengenai indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :
 - 1) Hasil kerja
 - 2) Pengetahuan pekerjaan
 - 3) Inisiatif
 - 4) Kecakapan mental
 - 5) Sikap

Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti, sedangkan sampel adalah bagian terkecil dari populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Adi Dharma di Balikpapan yang berjumlah 56 karyawan.

Sampel merupakan bagian terkecil dari populasi, semakin besar jumlah sampel maka semakin baik. Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan melihat jumlah karyawan yang tergolong tidak banyak, dan berada dalam lokasi yang sama, maka sampel di dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu dengan menetapkan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, Sampel penelitian ini adalah karyawan PT Adi Dharma di Balikpapan berjumlah 56 karyawan (dikurangi pimpinan yang menilai kinerja) sehingga jumlah responden sebanyak 55 karyawan PT Adi Dharma di Balikpapan.

Analisis Regresi Berganda

Seperti yang telah dikemukakan pada bab terdahulu, model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi berganda (*Multiple*

Regression) dengan sarana program computer SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) versi 23.00.

Untuk memudahkan penganalisaan data yang diperoleh dalam menguji faktor-faktor yang mempengaruhi variabel dependen dan pengujian hipotesis, yang mana hal ini diperlukan untuk mengetahui pengaruh dan signifikansi variabel bebas terhadap variabel tidak bebas baik secara simultan maupun parsial. Untuk itu perlu dilakukan beberapa tahapan pengujian pada bagian selanjutnya didalam penelitian ini.

Menurut Priyatno (2008:73) dikemukakan bahwa analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linier berganda menurut Priyatno (2008:73) adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependent (nilai yang diprediksikan)

X_1, X_2 dan X_n = variabel independent

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2 \dots X_n=0$)

Sehingga persamaan regresi didalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Iklim Organisasi

X_2 = Kepuasan Kerja

X_3 = Komitmen Organisasional

Pengujian Hipotesis

Pembuktian hipotesis menggunakan uji statistik, yaitu alat statistik uji ini untuk melihat hubungan antara variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya. Adapun pengujian ini dapat dilakukan sebagai berikut :

a. Uji Variabel secara Simultan (Uji F)

Uji F (uji kelayakan model) Yaitu untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara bersama - sama. Menurut kuncoro (2001:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk uji pengaruh secara simultan variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Uji ini menggunakan program SPSS versi 23.0 dengan rumus F dari Riduan & Akdon (2009:144) sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Dimana :

n = jumlah responden
m = jumlah variabel bebas

b. Uji Variabel secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial digunakan untuk menguji apakah setiap koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas. Uji t dapat diperoleh dengan rumus (Rangkuti, 2005:165) :

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

Dimana :

b = Koefisien Regresi
Sb = Standar Error

Kaidah pengujian signifikansi :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka berpengaruh signifikan

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka tidak berpengaruh signifikan.

Mencari nilai t_{tabel} dengan menggunakan tabel t dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis

Analisis Regresi Berganda

Adaupun alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel *independent* (X) yang terdiri dari iklim organisasi dan kepuasan kerja serta komitmen organisasional dengan kinerja kerja karyawan (Y).

Dalam rangka mempermudah dan mempercepat proses analisis regresi berganda dalam penelitian ini, maka dipergunakan sistem komputerisasi dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 23.0 berikut ini merupakan hasil analisis data yang diambil berdasarkan kuesioner kepada 55 responden, sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.337	.173		2.178	.034
Iklim Org.	.439	.108	.461	4.067	.000
Kepuasan	.102	.099	.097	1.023	.311
Komitmen	.389	.112	.415	3.466	.001

Sumber: Data Primer diolah 2016

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui, nilai a sebesar 0,337 nilai b_1 sebesar 0,439 nilai b_2 sebesar 0,102 nilai b_3 0,389. Dari data tersebut maka diperoleh nilai persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 0,337 + 0,439 X_1 + 0,102 X_2 + 0,389 X_3$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja serta komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT Adi Dharma Balikpapan.

Koefisien Korelasi (R) & Koefisien Determinasi (R²)

Setelah mengetahui nilai koefisien regresi a, b₁, b₂, maka selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel *independent* terhadap *dependent* dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi dan determinasi. Nilai koefisien korelasi dan determinasi yang diperoleh dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8 : Analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.873	.865	.24217

Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan hasil data didapatkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,934. Hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja serta komitmen organisasional terhadap variabel (Y) dengan tingkat hubungan sangat kuat karena berada diinterval koefisien 0.800-1.000.

Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,873 artinya bahwa 87.30% variasi dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja serta komitmen organisasional. Sedangkan 12.70% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji F (uji kelayakan model) Yaitu untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara bersama -sama. Menurut kuncoro (2001:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja serta komitmen organisasional terhadap variabel kinerja (Y) secara bersamaan. Hasil pengujian F sebagai berikut:

Tabel 4.9 : Hasil Analisis Uji F (Uji Simultan).

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	20,529	3	6,843	116,680	.000 ^a
Residual	2,991	51	,059		
Total	23,520	54			

Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Tabel di atas menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 116,680 > t_{tabel} sebesar **2,56** (df1 = 4 dan df2 = 50 (n-k-1 / 55-4-1)) dan pada taraf signifikan (α) 5% pada tabel ANOVA terlihat nilai signifikansi 0,000 untuk seluruh variabel. Dengan

demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja serta komitmen organisasional merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT Adi Dharma Balikpapan, hal ini mempunyai arti bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini masuk dalam kategori layak karena iklim organisasi dan kepuasan kerja serta komitmen organisasional merupakan variabel yang mampu mengidentifikasi kinerja karyawan di PT Adi Dharma Balikpapan.

Uji t (Uji Parsial / Individual)

Uji parsial ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan (X_1), kemampuan (X_2), kedisiplinan (X_3), kompensasi (X_4), dan motivasi (X_5) dengan kinerja kerja karyawan PT Adi Dharma Balikpapan secara individual. Hasil pengujian uji parsial sebagai berikut:

Tabel 4.10 Analisis Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.337	.173		2.178	.034
Iklim Org.	.439	.108	.461	4.067	.000
Kepuasan	.102	.099	.097	1.023	.311
Komitmen	.389	.112	.415	3.466	.001

Sumber: Data Primer diolah 2016

Tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pada level of significant 0,05, diperoleh t_{hitung} untuk variabel iklim organisasi (X_1), sebesar **4,067**, t_{tabel} sebesar **1,67** (Pr = 0,05 dan df = 50 (n-k-1 / 55-4-1)) dan diketahui signifikan t 0,000 < 0,05, Dengan demikian variabel iklim organisasi (X_1) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja kerja karyawan PT Adi Dharma Balikpapan.
- 2) Pada level of significant 0,05, diperoleh t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (X_2), sebesar **1,023**, t_{tabel} sebesar **1,67** (Pr = 0,05 dan df = 50 (n-k-1 / 55-4-1)) dan diketahui signifikan t 0,311 > 0,05, Dengan demikian variabel kepuasan kerja (X_2) terbukti berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja kerja karyawan PT Adi Dharma Balikpapan.
- 3) Pada level of significant 0,05, diperoleh t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasional (X_3), sebesar **3,466**, t_{tabel} sebesar **1,67** (Pr = 0,05 dan df = 50 (n-k-1 / 55-4-1)) dan diketahui signifikan t 0,000 < 0,05, Dengan demikian variabel komitmen organisasional (X_3) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja kerja karyawan PT Adi Dharma Balikpapan.

Pembahasan

Analisis pada responden karyawan PT Adi Dharma Balikpapan diperoleh hasil analisis yang dapat dilihat bahwa pencarian sampel responden untuk memperoleh informasi tentang pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja serta komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT Adi Dharma Balikpapan dapat memenuhi persyaratan data yang akurat yang mana gambaran responden menunjukkan informan yang obyektif. Dengan menggunakan alat bantu SPSS,

diperoleh persamaan regresi berganda yang mempunyai arti bahwa jika variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja serta komitmen organisasional mengalami peningkatan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Adi Dharma Balikpapan.

Berdasarkan hasil data didapatkan nilai koefisien korelasi bahwa terdapat hubungan antara variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja serta komitmen organisasional terhadap variabel kinerja dengan tingkat hubungan sangat kuat. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 87.30 persen variasi dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja serta komitmen organisasional. Sedangkan 12.70 persen lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Dari hasil analisis, pada taraf signifikan 5 persen pada tabel Anova terlihat nilai signifikansi 0,000 untuk seluruh variabel. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja serta komitmen organisasional merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT Adi Dharma Balikpapan, hal ini mempunyai arti bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini masuk dalam kategori layak karena iklim organisasi dan kepuasan kerja serta komitmen organisasional merupakan variabel yang mampu mengidentifikasi kinerja karyawan di PT Adi Dharma Balikpapan.

a) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja kerja karyawan PT Adi Dharma Balikpapan. Hal ini mempunyai arti bahwa persepsi anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi secara rutin tentang lingkungan internal organisasi yang diukur melalui: struktur, standar-standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan dan komitmen telah mampu mengidentifikasi rata-rata hasil penilaian dari pimpinan atau atasan langsung terhadap kinerja yang telah dihasilkan oleh masing-masing karyawan yang diukur melalui: hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecakapan mental dan sikap.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Malidani (2015) dengan judul penelitian pengaruh iklim organisasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung hasil penelitian menunjukkan bahwa; nilai statistik uji t variabel Iklim organisasi sebesar 3,119 dengan nilai signifikansi sebesar 0,015. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 47 diperoleh nilai t sebesar 1,992. Karena t_{hitung} (3,119) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,992) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak H_0 dan menerima hipotesis penelitian (H_a), sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung. Dengan semakin baik Iklim organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung. Hasil penelitian ini mengungkapkan dalam hasil analisis yang menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja

karyawan pada KSP Nasari cabang Bandung, hal ini sependapat dengan Timpe (1996) Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan iklim organisasi yang meliputi : tanggung jawab, keseragaman, penghargaan dan standar yang kondusif.

Iklim organisasi yang dapat menunjang pencapaian tujuan semua pihak dalam sebuah perusahaan adalah harapan yang sangat ideal bagi perusahaan manapun. Penciptaan iklim hubungan karyawan dalam hal keyakinan,kepercayaan,dan keterbukaan merupakan produktifitas yang tinggi dan implementasi strategi organisasi yang efektif. Jika iklim organisasi merupakan iklim terbuka dan mendorong karyawan menyampaikan ketidakpuasan dan kepentingannya tanpa rasa takut akan adanya pembalasan, maka ketidakpuasan dan perhatian seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif. Implikasi dari iklim organisasi seperti itu akan terwujud bilamana karyawan memiliki keyakinan yang tinggi dan percaya pada keadilan keputusan dan tindakan manajerial.

Di sisi lain untuk mewujudkan iklim organisasi seperti itu dituntut adanya kesungguhan manajemen puncak perusahaan untuk kebutuhan memperlakukan karyawan secara wajar, serta adanya tujuan organisasi yang memenuhi dan mengintegrasikan kebutuhan dan tujuan karyawan serta organisasi. Namun demikian perlu disadari bahwa hingga saat ini belum ada cara mekanis yang secara otomatis untuk mendapatkan jenis iklim hubungan karyawan yang positif dan terwujud secara sempurna. Kendatipun demikian, realitas adanya perubahan penting dalam iklim hubungan karyawan dapat diamati dengan cara menghubungkannya dengan perubahan dalam pengawasan kepemimpinan sebuah departemen, perubahan manajer perusahaan,dan perubahan manajemen puncak sebuah organisasi. Lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa iklim organisasi dapat diamati melalui suasana dan kondisi yang tercipta melalui interaksi dan kombinasi antara nilai dan tujuan manajemen puncak, kebijakan mendasar tertentu dan juga implementasi dan pelaksanaan kebijakan-kebijakan tersebut. Simamora (2002:31). Iklim organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk menunjang pelaksanaan tugas karyawan. Iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam usaha peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

b) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terbukti berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja kerja karyawan PT Adi Dharma Balikpapan. Hal ini mempunyai arti bahwa tingkat perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang ditawarkan oleh PT Adi Dharma di Balikpapan yang diukur melalui: kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan sekerja, kepuasan dengan atasan, dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri belum mampu mengidentifikasi rata-rata hasil penilaian dari pimpinan atau atasan langsung terhadap kinerja yang telah dihasilkan oleh masing-masing karyawan yang diukur melalui: hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecakapan mental dan sikap.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti dan Veronika (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai. Pekerjaan merupakan

interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja. Hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel yang menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi (Wibowo, 2010: 502). Menurut Wiryawan (2009: 7) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku kerja yang berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, dan komitmen itu akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam pencapaian tujuan.

Mathis dan Jackson (2001:98), kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain. Meskipun kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan atas organisasi tinggi.

c) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja kerja karyawan PT Adi Dharma Balikpapan. Hal ini mempunyai arti bahwa kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari perusahaan dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya yang diukur melalui: perasaan menjadi anggota organisasi, kebanggaan terhadap organisasi, kepedulian terhadap organisasi, hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi, kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi, dan tidak ada keinginan pindah kerja telah mampu mengidentifikasikan rata-rata hasil penilaian dari pimpinan atau atasan langsung terhadap kinerja yang telah dihasilkan oleh masing-masing karyawan yang diukur melalui: hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecakapan mental dan sikap.

Komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja yaitu Komitmen Organisasi. Wiley & Sons (2010:398) yang mengungkapkan bahwa: "individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga menjadi suatu anggota dalam organisasi dan akan bekerja dengan kinerja tinggi untuk

organisasinya". Didukung oleh Robbins dan Judge (2013:543) dalam bukunya mengungkapkan bahwa: "terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan". Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas untuk perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang cenderung memiliki komitmen rendah, kinerjanya pun rendah dan loyalitas yang kurang terhadap perusahaan. Penelitian tentang komitmen organisasi yang dilakukan oleh Rahmawati (2012:80), menghasilkan kesimpulan bahwa: "komitmen organisasi meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat kinerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan". Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Kosasih dan Sutanto (2014:54) bahwa: "komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi komitmen organisasional karyawan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawan".

Berdasarkan penelitian secara empirik diperoleh keterangan bahwa komitmen organisasi yang dilaksanakan oleh karyawan PT. Bank Mandiri Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di karyawan PT. Bank Mandiri Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso). Berdasarkan penelitian lebih jelasnya besarnya pengaruh variabel dalam secara empirik diperoleh keterangan bahwa program komitmen organisasi yang diterapkan di PT. Bank Mandiri Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso) mempunyai pengaruh sebesar 61,3% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 38,7% sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Komitmen organisasional adalah identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Selanjutnya Steers menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Komitmen organisasi mempunyai peranan penting dalam pembentukan karakter instansi, melalui komitmen organisasi pegawai akan mempunyai daya saing yang diukur melalui kinerja yang telah dicapai. Menurut Robbins (2007: 89) menemukan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berikut disampaikan kesimpulan :

1. Dari penelitian diperoleh hasil penelitian menyatakan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,934 bahwa terdapat hubungan antara variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja serta komitmen organisasional terhadap variabel kinerja dengan tingkat hubungan sangat kuat. Sedangkan koefisien

determinasi sebesar 87.30 persen variasi dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja serta komitmen organisasional. Sedangkan 12.70 persen lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa:
 - a) variabel iklim organisasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja kerja karyawan PT Adi Dharma Balikpapan, Hal ini mempunyai arti bahwa persepsi anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi secara rutin tentang lingkungan internal organisasi yang diukur melalui: struktur, standar-standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan dan komitmen telah mampu mengidentifikasi rata-rata hasil penilaian dari pimpinan atau atasan langsung terhadap kinerja yang telah dihasilkan oleh masing-masing karyawan yang diukur melalui: hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecakapan mental dan sikap.
 - b) variabel kepuasan kerja terbukti berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja kerja karyawan PT Adi Dharma Balikpapan, Hal ini mempunyai arti bahwa tingkat perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang ditawarkan oleh PT Adi Dharma di Balikpapan yang diukur melalui: kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan sekerja, kepuasan dengan atasan, dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri belum mampu mengidentifikasi rata-rata hasil penilaian dari pimpinan atau atasan langsung terhadap kinerja yang telah dihasilkan oleh masing-masing karyawan yang diukur melalui: hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecakapan mental dan sikap.
 - c) variabel komitmen organisasional terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja kerja karyawan PT Adi Dharma Balikpapan, Hal ini mempunyai arti bahwa kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari perusahaan dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya yang diukur melalui: perasaan menjadi anggota organisasi, kebanggaan terhadap organisasi, kepedulian terhadap organisasi, hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi, kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi, dan tidak ada keinginan pindah kerja telah mampu mengidentifikasi rata-rata hasil penilaian dari pimpinan atau atasan langsung terhadap kinerja yang telah dihasilkan oleh masing-masing karyawan yang diukur melalui: hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecakapan mental dan sikap.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja sebesar 12.70 persen Hendaknya pihak manajemen PT

Adi Dharma Balikpapan perlu melakukan beberapa pendekatan kepada karyawan seperti:

- a) Pendekatan yang dilakukan pimpinan dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan guna meningkatkan kinerja. Menambahkan variabel kepemimpinan dalam penelitian karena variabel kepemimpinan dalam suatu perusahaan sangat penting karena pemimpin mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain (bawahan) agar timbul gairah kerja bagi tercapainya tujuan atau sasaran perusahaan. Tidak sekedar mempengaruhi bawahan, tetapi sekaligus menumbuhkan partisipasi dan kepedulian bawahan terhadap organisasi dimana ia bekerja.
 - b) Memberikan pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya yang dapat dilaksanakan baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.
 - c) Menjamin kompensasi diberikan tepat waktu agar karyawan dapat mencapai kinerja yang optimal dalam bekerja.
 - d) Hendaknya pihak manajemen PT Adi Dharma Balikpapan mempertahankan kedisiplinan karyawan dengan terus melakukan pengawasan terpadu yaitu pengawasan yang dilakukan tidak hanya oleh supervisor atau pimpinan akan tetapi pengawasan antar karyawan dengan saling mengingatkan antar karyawan apabila terdapat karyawan yang melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan yang seharusnya.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa:
- a) Variabel iklim organisasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja, hendaknya perusahaan bersama-sama dengan karyawan agar mampu mempertahankan iklim organisasi melalui struktur, standar-standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan dan komitmen agar kinerja karyawan PT Adi Dharma Balikpapan tetap berjalan sebagaimana seharusnya.
 - b) Variabel kepuasan kerja terbukti berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja, hendaknya perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan sekerja, kepuasan dengan atasan, dan kepuasan dengan pekerjaan agar kinerja karyawan PT Adi Dharma Balikpapan mampu mencapai hasil yang optimal.
 - c) Variabel komitmen organisasional terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja, hendaknya perusahaan bersama-sama dengan karyawan agar mampu mempertahankan komitmen organisasional melalui perasaan menjadi anggota organisasi, kebanggaan terhadap organisasi, kepedulian terhadap organisasi, hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi, kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi, dan tidak ada keinginan pindah kerja agar kinerja karyawan PT Adi Dharma Balikpapan tetap berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2000, *Manajemen Personalia*, Cetakan kedelapan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- As'ad, M. 2003, *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Kesembilanbelas, Bina Aksara, Jakarta
- Bateman Thomas, S. dan Snell, Scott A, 2002, *Management Competing in The New Era, Fifth Edition*, Mc.Graw Hill Companies Inc, New York
- Buchanan dan Huczyski. 2007. *Human Resources Management ; Strategy And Action*, Kegan Page Limited, Pentoville Road, London.
- Chaplin, J.P. 2008. *Psychology Dictionary*. Kartono, K. (Terjemahan), Kamus Psikologi. CV Pronir Jaya. Bandung.
- Davis, Keith dan Newstorm, John W, 1998, *Organizational Behaviour : Human Behaviour at work*, Mc-Graw Hill Companies, New York
- Greenberg & Baroon. 2008. *Organizational Behavior*. Buku 1 Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Gomes, DR. Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Andi Offset, Yogyakarta
- Hadiwiryo, Sastro. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hartanto, Frans Mardi. 2009. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai Bertumpu Pada Kebijakan dan Potensi Insani*. Cetakan Pertama, PT Mizan Pustaka, Bandung.
- _____, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, H. Masanung Offset, Jakarta
- Hasibuan, Malayu.S.P., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Iqbal, M, 2003 *Pokok-Pokok Materi Statistik II*, Bumi Aksara, Jakarta
- Ilyas, Yaslis, 1999, *Teori Penilaian dan Penelitian*, FKM UI, Jakarta
- Ivansevich, John. M, 2001, *Human Resources Management, Eight Edition*, Mc Graw Hills Co, New York
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta
- Mintzberg, Henry dalam Lussier. 2009. *Strategy Process*. New Jersey. Prentice Hall.
- Molenaar. 2002. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Mullins, Timothy. 2005. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur Proses*. Edisi Keempat, Erlangga. Jakarta.
- Nasution, Mulia, 2000, *Manajemen Personalia*, Djambatan, Jakarta

- Newstorm, Davis Keith. 2007. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Panggabean, Drs.Mutiara S, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor
- Rahardja & Rahardja. 2004. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rangkuti, Fredy, 2003, *Riset Pemasaran*, Cetakan Keenam, Penerbit Gramedia, Jakarta
- Robbins, Stephen P, 2001, *Organizational Behaviour*, Ninth Edition, Prentice Hall Inc, New Jersey,USA
- Rivai, Veithzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Pertama, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robert L. Mathis & John H. Jackson. 2001. *Organizational Behaviour: Human Behaviour at work*, Mc-Graw Hill Companies, New York
- Rivai, Veithzal dan Dr.Ahmad Fawzi, 2005, *Performance Appraisal*, Edisi Pertama, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sairin S. 2009. *Perubahan Sosial Masyarakat Indonesia*, Pustaka Pelajar Offset. Yogyakarta.
- Sawyer, S. N. 1992. *Human Development*. 3th edition. McGraw-Hill Book Company.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ke Empat. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, STIE YKPN, Yogyakarta
- Soeprihanto, Jhon, 2000, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Sumarsono s. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Jember. Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Model Analisis Jalur Untuk Riset Ekonomi*. Bandung. Yrama Widya.
- Susanto, dkk., 2002. *Prilaku Organisasional*, Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Tasmara, Toto. 2008. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani. Jakarta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- William B.Werther dan Keith Davis, 1998, *Human Resources & Personnel Management*, Edisi kelima, Mc-Graw Hill Inc, United States of America
- Wiryanan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.