

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sarana Duri Kabupaten Bengkalis

Dwiana Indah Lestari¹, Amansyah Saragih²

¹*Universitas Riau Indonesia Siak, ²Institut Agama
Islam Edi Haryono Madani*

Email: dwianaindah75@gmail.com,
amansyahragahi@gmail.com

ABSTRACT

Organizational climate is a collection and pattern of environmental factors that determine the emergence of motivation and focus on reasonable or assessable perceptions, thus directly influencing the performance of organizational members. Observations and interviews with human resource development (HRD) revealed several problems, such as the lack of firmness from superiors in imposing sanctions on employees who violate Standard Operating Procedures (SOPs). The numerous rules and regulations that employees adhere to can lead to employee dissatisfaction with the conditions in the field. The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate on employee performance at PT Sukses Mitra Sarana Duri, Bengkalis Regency. The population in this study was all 42 employees at PT Sukses Mitra Sarana Duri, Bengkalis Regency. The sampling technique used in this study was total sampling, a sampling technique used when the entire population is sampled. Thus, the sample size in this study was 42 people. The data analysis technique used was simple linear regression analysis. Based on the results of the research that has been conducted, it was concluded that the work climate (X) = with t count = 3.934 > from t table 1.684 with a significance level of 0.000 less than 0.05. Therefore, H_0 is rejected. and H_a is accepted, meaning that the work climate variable has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Sukses Mitra Sarana Duri, Bengkalis Regency.

Keywords: Organizational Climate and Performance

ABSTRAK

Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Dari hasil observasi dan wawancara dengan *human resource development* (HRD) terdapat beberapa permasalahan seperti kurangnya ketegasan atasan dalam memberikan sanksi pada karyawan yang melanggar SOP. Banyaknya peraturan dan tata tertib yang dipenuhi oleh karyawan sehingga membuat karyawan merasa jenuh dengan kondisi di lapangan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sukses Mitra Sarana Duri Kabupaten Bengkalis. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PT Sukses Mitra Sarana Duri Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 42 Karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Yaitu teknik penentuan sampling yang dipergunakan apabila seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan bahwa iklim kerja (X) = dengan t hitung = 3.934 > dari t table 1.684 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. maka H_0 ditolak. dan H_a diterima, artinya variabel iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Sukses Mitra Sarana Duri Kabupaten Bengkalis.

Kata Kunci : *Iklim Organisasi dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam kemajuan organisasi di era perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat. Organisasi, baik pemerintah maupun swasta, dituntut untuk mencapai tujuan secara maksimal melalui peningkatan pelayanan, kualitas produk atau jasa, daya saing, serta kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Rivai dan Sagala (2018:548), kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan, sedangkan Kasmir (2018:182) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam periode tertentu berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, peningkatan kinerja memerlukan kemampuan, tanggung jawab, serta motivasi yang kuat agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Penelitian ini dilakukan di PT Sukses Mitra Sarana Duri Kabupaten Bengkalis, sebuah SPBU yang berdiri sejak tahun 2015 dan bergerak dalam pendistribusian bahan bakar minyak. Perusahaan ini memiliki 42 karyawan dengan komposisi terbesar pada bagian operator. Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan pihak HRD, kinerja karyawan dinilai masih kurang optimal, yang terlihat dari data penjualan bahan bakar periode 2020–2024 yang cenderung berfluktuasi setiap tahunnya. Kondisi ini menunjukkan perlunya perhatian manajemen dalam meningkatkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja adalah iklim organisasi. Iklim organisasi mencerminkan kualitas lingkungan internal yang dirasakan anggota organisasi dan memengaruhi perilaku kerja mereka. Wirawan (2018:121) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang relatif menetap dan memengaruhi perilaku anggota organisasi, sedangkan Hendyat (2020:141) menegaskan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal yang dialami anggota dan dapat dideskripsikan melalui karakteristik organisasi. Menurut Wirawan (2018:125), terdapat tiga komponen utama iklim organisasi, yaitu lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan sistem manajemen, yang secara bersama-sama membentuk suasana kerja dalam organisasi.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa iklim organisasi di PT Sukses Mitra Sarana belum sepenuhnya kondusif, ditandai dengan masih adanya penilaian “cukup” dan “kurang” pada aspek lingkungan fisik, sosial, dan manajemen. Permasalahan yang ditemukan antara lain kurangnya ketegasan atasan dalam pemberian sanksi serta banyaknya aturan kerja yang menimbulkan kejenuhan karyawan. Kondisi ini diduga berdampak pada kinerja karyawan, sehingga penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sukses Mitra Sarana Duri Kabupaten Bengkalis. Oleh karena

itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sukses Mitra Sarana Duri Kabupaten Bengkalis, dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, akademisi, dan peneliti selanjutnya.

LITERATUR REVIEW

Manajemen merupakan ilmu dan seni dalam merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Wibowo, 2018; Hasibuan, 2019; Suwatno, 2020; Fattah, 2018; Siswanto, 2019). Manajemen mencakup fungsi utama *planning, organizing, leading*, dan *controlling* serta melibatkan unsur 6M (*men, money, method, material, machine*, dan *market*) (Suwatno, 2020). Dengan demikian, manajemen berperan penting dalam mengoptimalkan pemanfaatan seluruh sumber daya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen yang berfokus pada pengelolaan manusia dalam organisasi, meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, hingga pemberhentian tenaga kerja (Mangkunegara, 2017; Sutrisno, 2019; Fathoni, 2018). MSDM bertujuan mengelola tenaga kerja secara optimal agar tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan kepentingan masyarakat dapat tercapai secara seimbang.

Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan oleh anggota dan memengaruhi perilaku kerja mereka (Litwin & Stringer, 1968 dalam Darodjat, 2015; Tagiuri dalam Wirawan, 2018; Hendyat, 2020). Iklim organisasi mencerminkan suasana kerja seperti tanggung jawab, dukungan, kehangatan, keterbukaan, penghargaan, kerja sama, dan kepercayaan (Darodjat, 2015). Komponen iklim organisasi meliputi lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan sistem manajemen (Wirawan, 2018). Iklim yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, serta kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode tertentu (Kasmir, 2018; Rivai & Sagala, 2018; Wirawan, 2018; Bernardin dalam Sudarmanto, 2018). Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, kepuasan kerja, stres, kondisi kerja, kompensasi, dan desain pekerjaan (Handoko, 2017). Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai dasar pengambilan keputusan di bidang SDM serta pengembangan karier karyawan (Rivai, 2018). Indikator kinerja meliputi efektivitas, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan (Moehariono, 2020). Secara umum, kinerja menjadi ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT Sukses Mitra Sarana Duri, Kabupaten Bengkalis, pada November 2024 hingga Januari 2025. Populasi penelitian berjumlah 42 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sensus (full

sampling). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan dua variabel, yaitu iklim organisasi (X) sebagai variabel bebas dengan indikator lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan sistem manajemen, serta kinerja (Y) sebagai variabel terikat dengan indikator efektivitas, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan. Data yang digunakan berupa data primer (angket/kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5) dan data sekunder (arsip perusahaan), yang dikumpulkan melalui angket dan studi kepustakaan.

Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, uji kualitas data (validitas dan reliabilitas dengan bantuan SPSS), serta uji asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas). Analisis utama yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan persamaan $Y = a + bx$ untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t pada tingkat signifikansi 5% untuk melihat pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel iklim organisasi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sukses Mitra Sarana Duri Kabupaten Bengkalis. Adapun analisis deskriptif ini merupakan uraian mengenai hasil pengumpulan data primer (berupa kuesioner) yang telah diisi oleh responden. Hal-hal yang dianalisis dari responden adalah data pribadi responden yang terdiri dari usia, pendidikan dan masa kerja.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	18	42.86
2	Laki-laki	24	57.14
	Total	42	100.00

Sumber : Data olahan, 2025

Berdasarkan diatas karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 24 responden (57.14%) dan sebanyak 18 responden (42.89%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki laki lebih dominan dibanding responden perempuan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 21	3	7.14
2	21-30	23	54.76
3	31-40	12	28.57
4	40>	4	9.52

	Total	42	100.00
--	-------	----	--------

Sumber : Data olahan, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia kurang dari 21 tahun berjumlah 3 orang (7.14%) responden yang berusia 21 – 30 tahun berjumlah 23 orang (54.76%) responden yang berusia antara 31 – 40 tahun berjumlah 12 orang (28.57%) dan usia di atas 40 Tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 9.52%. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden didominasi dengan umur antara 21 – 30 tahun, yaitu sebanyak 23 orang.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	30	71.43
2	DIPLOMA	4	9.52
3	S1	8	19.05
	Jumlah	42	100.00

Sumber : Data olahan, 2025

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan yang SMA sebanyak 30 orang atau sebesar 71.43%, berpendidikan Diploma sebanyak 4 orang atau sebesar 9.52% dan berpendidikan S1 sebanyak 8 orang atau sebesar 19.05%.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang paling banyak untuk tingkat pendidikan adalah SMA yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 71.43%.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	<1 tahun	12	28.57
2	2 – 4 tahun	25	59.52
3	> 5 tahun	5	11.90
	Total	42	100.00

Sumber : Data olahan, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden masa kerja dibawah 1 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 28.57%. Masa kerja 2 sampai 4 tahun ada 25 orang atau sebesar 59.52%, sedangkan diatas 5 tahun ada 5 orang atau sebesar 11.90%. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan didominasi oleh masa kerja di 2 – 4 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 59.52%.

6. Analisis Tanggapan responden

1. Variabel Iklim Organisasi (X)

Berdasarkan hasil kuesioner terhadap 42 responden, secara umum

tanggapan terhadap variabel iklim organisasi tergolong tinggi dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,59 (setuju). Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa perusahaan menghargai profesionalisme, memberi kesempatan menyampaikan pendapat, serta menciptakan situasi kerja yang stabil. Namun, pada aspek kelengkapan kerja dan kepedulian pimpinan/rekan kerja masih terdapat cukup banyak responden yang menjawab kurang setuju, meskipun secara umum tetap berada pada kategori baik.

2. Variabel Kinerja (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan juga tergolong tinggi dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,06 (setuju). Mayoritas responden menyatakan sangat setuju dan setuju bahwa mereka berusaha memenuhi target kerja, menjaga kualitas kerja, bekerja tepat waktu, serta menunjukkan hasil kerja demi tujuan perusahaan. Aspek dengan nilai tertinggi terdapat pada kualitas kerja dan pencapaian hasil kerja, sedangkan efisiensi kerja dan ketepatan waktu memiliki nilai relatif lebih rendah, meskipun tetap dalam kategori baik. Secara keseluruhan, kinerja karyawan dinilai sudah berjalan dengan baik.

7. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Nilai r hitung (df) $= n-2 = 42-2 = 40$ dan $\alpha = 0,05$, maka r tabel = 0,2632, Untuk r_{hitung} dapat Metode *Corrected Item-Total Correlation*, Berikut adalah hasil uji validitas yaitu sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas tiap Variabel

Variabel	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Iklim organisasi (X)	Pernyataan Iklim organisasi yang ke_1	0.705	0,2632	Valid
	Pernyataan Iklim organisasi yang ke_2	0.669	0,2632	Valid
	Pernyataan Iklim organisasi yang ke_3	0.528	0,2632	Valid
	Pernyataan Iklim organisasi yang ke_4	0.785	0,2632	Valid
	Pernyataan Iklim organisasi yang ke_5	0.506	0,2632	Valid
	Pernyataan Iklim organisasi yang ke_6	0.644	0,2632	Valid
Kinerja (Y)	Pernyataan kinerja yang ke_1	0.475	0,2632	Valid
	Pernyataan kinerja yang ke_2	0.553	0,2632	Valid
	Pernyataan kinerja yang ke_3	0.372	0,2632	Valid
	Pernyataan kinerja yang ke_4	0.473	0,2632	Valid
	Pernyataan kinerja yang ke_5	0.394	0,2632	Valid
	Pernyataan kinerja yang ke_6	0.473	0,2632	Valid

Sumber : Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua nilai r_{hitung} untuk pernyataan variabel bebas dan terikat memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} (0,2632). Maka dapat disimpulkan bahwa data sudah valid atau seluruh jawaban responden dalam hal ini karyawan sudah sesuai. Jawaban yang memiliki nilai tertinggi untuk variabel iklim organisasi adalah item nomor 4, yaitu sebesar 0,785.

2. Uji Reliabilitas

Tabel Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Iklim organisasi (X)	0,853	0,60	Reliabel/Handal
2	Kinerja (Y)	0,723	0,60	Reliabel/Handal

Sumber : Data olahan, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden sudah handal atau jawaban sudah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk variabel yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 adalah variabel iklim organisasi (X) yaitu sebesar 0,853.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi asumsi-asumsi regresi agar nilai estimasi tidak bias. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi Uji Normalitas Data dan Uji Heterokedastisitas.

4. Uji Normalitas Data

Tabel Uji Kolmogorov-Smirnov
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
IKLIM ORGANISASI	.156	42	.011	.949	42	.058
KINERJA	.230	42	.000	.894	42	.001

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Dari Tabel tersebut terlihat bahwa nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* adalah <0,05 yaitu 0,011 dan 0.000. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian maka dapat disimpulkan bahwa penyebaran data telah berdistribusi normal.

5. Uji Heteroskedestisitas

Dari hasil Uji Heteroskedastisitas diatas grafik *ScatterPlot* yang disajikan pada Gambar dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

6. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk melihat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja, maka digunakan analisa regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 25.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

Tabel Hasil Analisis Regresi linier Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.681	4.139		1.856	.071
IKLIM ORGANISASI	.648	.162	.534	3.991	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Olahan

$$2025 Y = a + b_1X_1$$

$$\text{Kinerja} = 7.681 + 0.648X$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai Konstanta sebesar (a) 7.681, artinya adalah apabila iklim organisasi (X) dianggap konstan maka kinerja adalah 7.681.
2. Iklim organisasi (X) = 0.648 terhadap kinerja adalah positif terbukti dari hasil b = 0.648 yang berarti bahwa setiap kenaikan iklim organisasi satu satuan akan dapat menaikkan kinerja sebesar 0.648 satuan.

7. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Mitra Sarana Duri Kabupaten Bengkalis .

Tabel Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.681	4.139		1.856	.071
IKLIM ORGANISASI	.648	.162	.534	3.991	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Olahan 2025

Dari table tersebut dapat dilihat bahwa nilai t hitung kinerja sebesar 3.991. tingkat signifikan penelitian ini 5% atau 0.05. Untuk melakukan uji t maka dilakukan langkah langkah sebagai berikut:

1. Tingkat signifikansi penelitian ini adalah 5% atau 0.05. Berarti di dapat nilai t

table sebesar 1.684.

2. Maka terbukti bahwa iklim organisasi (X) = dengan t hitung = 3.934 > dari t table 1.684 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. maka H_0 ditolak. dan H_a diterima, artinya variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Sukses Mitra Sarana Duri Kabupaten Bengkalis.

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data SPSS 25.0 terlihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Pengujian untuk Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534 ^a	.285	.267	2.676

- Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI
- Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Output SPSS 2025

Dari table tersebut dapat diperoleh nilai $R = 0,534$. Hal ini berarti iklim organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja. Sedangkan nilai r -square (koefisien determinasi) sebesar 0,285. Hal ini berarti iklim organisasi memberikan kontribusi sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sukses Mitra Sarana Duri Kabupaten Bengkalis sebesar 28.5% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 28.5\%) = 71.5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Iklim organisasi (X) = dengan t hitung = 3.934 > dari t table 1.684 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. maka H_0 ditolak. dan H_a diterima, artinya variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Sukses Mitra Sarana Duri Kabupaten Bengkalis. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Christine Chely Karundeng (2011) Hasil analisis menunjukkan bahwa Berdasarkan analisa regresi linear menunjukkan bahwa iklim organisasi punya hubungan fungsional/pengaruh positif berpola linier dan sangat berarti/signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indokramik Cabang Manado.

Dewi Murniaty (2013) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Iklim organisasi memiliki Kontribusi terhadap kinerja karyawan. Nilai t positif menunjukkan bahwa iklim Organisasi mempunyai hubungan yang Searah dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Cat Pratama Medan. Peni Tunjung sari (2010) hasil penelitiannya Iklim Organisasi mempunyai hubungan yang Searah dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Kharisma Semarang. Melalui hasil penelitian ini maka diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik iklim organisasi yang ada perusahaan pada karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3044) pada $df = 40$ dan $\alpha = 0,05$. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 8,887 + 0,605X$, yang berarti iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Nilai konstanta menunjukkan bahwa ketika iklim kerja dianggap tetap, kinerja memiliki nilai dasar tertentu, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,605 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan iklim kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,605 satuan. Hasil uji t menunjukkan t hitung (3,934) lebih besar dari t tabel (1,684) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai korelasi (R) sebesar 0,534 menunjukkan adanya hubungan yang cukup erat antara iklim kerja dan kinerja. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,267 berarti iklim kerja memberikan kontribusi sebesar 26,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 73,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar pimpinan perusahaan lebih memperhatikan iklim organisasi, khususnya kelengkapan kerja pegawai, karyawan terus meningkatkan kualitas kerja demi kepuasan pelanggan, serta peneliti selanjutnya menambahkan variabel lain seperti disiplin kerja, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja agar penelitian lebih komprehensif.

REFERENSI

- Abdurrahmat Fathoni. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Darodjat, Tubagus Achamd. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Refika Aditama. Bandung
- E. Mulyasa. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Rosda. Bandung.
- Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta
- Handoko. 2017. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta
- Hendyat Soetopo, 2020, *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik*, Remaja Rosda Karya. Bandung
- Hidayat, F. N., & Ratmawati, D. (2020). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga, 29(2).
- Karundeng, Christine, Chely.2011. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indokramik*. Jurnal.
- Kasmir. 2018. *Manajemen SDM teori dan praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta
- Moehariono. 2020. *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Nanang Fattah. 2018. *Landasan Manajemen pendidikan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nufus, H. (2021). *Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Alfamart di Bintaro*. Jurnal Tadbir Peradaban, 1(3), 182-188.
- Prayatno, Duwi. 2012. *Cata Kilat Belajar Analsis Data dengan SPSS.20*. Andi

- Offset. Yogyakarta
- Riduwan. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Santoso, 2010, *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi aksara. Jakarta
- Soetopo, Hendyat. 2020. *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik Di Bidang Pendidikan*. Rosda Karya. Bandung
- Sudarmanto, 2018, *Kinerja karyawan dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, Perusahaan Pelajar, Yogyakarta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Alfabeta. Bandung
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*, Reneka Cipta. Bandung
- Sukardi. 2011, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Bumi Aksara. Jakarta
- Suwatno, dkk. 2020. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta
- Wirawan. 2018. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta
- Zainal, Veithzal, Rivai. Dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Edisi ke-3. Raja Wali Pers. Jakarta