

## **Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Motor Internasional**

### ***The Influence of Organizational Climate and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Astra Motor International.***

**Rhoni Ilham Tampubolon**

Perbankan Syariah, Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Hikmah Medan, Indonesia

#### **Abstrak**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Astra Motor Internasional, apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan pada PT. Astra Motor Internasional, serta apakah Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Astra Motor Internasional. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Astra Motor Internasional yang berjumlah 104 Karyawan. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu Teknik Analisis Data, Uji Analisis data, Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yaitu Uji t (Parsial), Uji f (simultan) dan Koefisien Determinasi. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Nilai R-Square yang diperoleh adalah sebesar 0,424 menunjukkan sekitar 42,4% variable Y (Kinerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel iklim Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).

**Kata Kunci:** Iklim Organisasi; Kepuasan Kerja; Kinerja

#### **Abstract**

The research objective to be achieved by the authors of this study is to determine whether organizational climate has a positive and significant effect on employee performance at PT. Astra Motor Internasional, does Job Satisfaction have a positive effect on employee performance at PT. Astra Motor Internasional, and whether the Organizational Climate and Job Satisfaction have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Astra Motor International. The population and sample in this study were employees of PT. Astra Motor International, amounting to 104 employees. The data analysis techniques used were Technical Data Analysis, Data Analysis Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, Classical Assumption Test and Hypothesis Test, namely t test (partial), f test (simultaneous) and the coefficient of determination. Based on the results of the partial test (t test), it can be concluded that Organizational Climate has a significant effect on employee performance. Job Satisfaction has a significant influence on employee performance. Based on the results of the F test, it can be concluded that the variables of Organizational Climate and Job Satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance. The R-Square value obtained is 0.424, indicating that about 42.4% of the Y variable (Employee Performance) can be explained by the Organizational Climate variable (X1) and Job Satisfaction (X2).

**Keywords:** Organizational Climate; Job Satisfaction; Performance

**How to Cite:** Tampubolon, R.I (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Motor Internasional. *Economics, Business and Management Science Journal*, 2(2) 2022: 73-79,

## PENDAHULUAN

Karyawan dalam suatu organisasi merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, dimana Karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana seseorang bekerja antara lain. Kemampuan individual; komponen kemampuan individual terdiri dari bakat, minat, dan faktor kepribadian individu. Usaha yang dicurahkan; komponen usaha yang dicurahkan terdiri dari motivasi, etika kerja, kepuasan, kehadiran dan rancangan tugas. Dukungan organisasional; komponen dukungan organisasional terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, iklim organisasi, standar kinerja, dan manajemen dan rekan kerja (Haryati et al., 2019; Mora et al., 2020).

Iklim dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Jika sebuah organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya secara utuh dan sempurna, maka dibutuhkan individu-individu yang handal sebagai sumber daya yang akan memegang kendali tali organisasi. Agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi, maka organisasi harus dapat menciptakan iklim yang baik dan menyenangkan. Sehingga sumber daya manusia yang telah terben tuk kualitasnya dapat terus dipertahankan dan mereka memiliki kinerja yang tinggi (Maulina et al., 2020; Sari, 2018; Mora et al., 2020).

Karyawan yang memahami pentingnya meningkatkan kinerja organisasi akan memiliki kepuasan yang tinggi pada organisasi, yang secara langsung ataupun tidak langsung kepuasan tersebut merupakan perwujudan loyalitas Karyawan atau hanya sekedar suatu balas budi Karyawan pada organisasi sehingga dengan komitmen tersebut Karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar kelangsungan hidup organisasi semakin baik (Supardi, 2021; Sopha et al., 2022; Anindita et al., 2022). Mereka yang mempunyai kepuasan tinggi cenderung lebih bertahan dan rendah absensinya daripada yang kepuasannya rendah. Dimana terlihat dengan tingginya tingkat ketidakhadiran dari tahun ke tahun menandakan kurangnya Kepuasan Kerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tercapainya tujuan utama Perusahaanl dapat terlambat dalam realisasinya (Purba et al., 2022; Adelfina et al., 2022).

Menurut Lussier (2012), bahwa iklim organisasi adalah persepsi Karyawan mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2011) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Kemudian Lussier (2012) mengatakan bahwa Indikator iklim meliputi: a *Structure* (Struktur) b, *Responsibility* (Tanggung jawab) c, *Reward* (Penghargaan) d, *Warmth* (Keramahan) e, *Organizational identity and loyalty* (Loyalitas)

Menurut Tiffin (2008) dalam As'ad (2010)kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadappekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum (2010) dalam As'ad (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadapfaktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat di simpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadappekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual (Aritonang et al., 2022; Doloksaribu et al., 2022). Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan masing masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang dirasakan serta dirasakan atau dan sebaliknya. Swasta & Handoko (2002) berpendapat bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologi dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Kepuasan kerja

berkaitan dengan prospek dengan pekerjaannya. Apakah memberikan harapan untuk berkembang atau tidak. Semakin aspek-aspek harapan terpenuhi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Indikator Kepuasan Kerja adalah a. Kepuasan dengan gaji, b. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, c. Kepuasan dengan promosi, d. Kepuasan dengan sikap atasan, e. Kepuasan dengan rekan kerja,

Menurut Rivai dan Sagala (2010) kinerja Karyawan adalah hasil konkret yang dapat diamati dan dapat diukur secara objektif dan dilakukan secara berkala. Kinerja Karyawan adalah keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Kinerja ialah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Indikator Kinerja Karyawan menurut Sedarmayanti (2011) yang meliputi dimensi dan indikator sebagai berikut: a. Kualitas Pekerjaan (Quality of work), b. Ketepatan Waktu (Promptness), c. (Prakarsa) Initiative, d. Kemampuan (Capability), e. Komunikasi (Communication),

## METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah Asosiatif, tujuan dalam penelitian ini dibatasi untuk menggambarkan karakteristik sesuatu sebagaimana adanya. Lokasi dalam penelitian ini adalah PT. Astra Motor Internasional / PT. Perintis Perkasa yang beralamat di Jl. Gatot Subroto no. 130 A-E, Medan, Sumatera Utara. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan di PT. Astra Motor Internasional. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini adalah menggunakan metode *non probability sampling*, sampel pada Karyawan yang memiliki masa kerja minimal 5 tahun. Tujuan pembatasan anggota sampel agar memperoleh informasi yang sesuai dari sasaran sampel tertentu. Responden dengan pengalaman kerja minimal 5 tahun dapat menjawab pertanyaan terkait tema penelitian yaitu iklim organisasi. Kepuasan Kerja dan Kinerja Sehingga penelitian menggunakan sampel sebanyak 51 orang karyawan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Estimasi Uji Validitas

Uraian	Butir Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Variabel X1	Q1	0,850	0,275	Valid
	Q2	0,890		Valid
	Q3	0,844		Valid
	Q4	0,844		Valid
	Q5	0,840		Valid
Variabel X2	Q1	0,878	0,275	Valid
	Q2	0,703		Valid
	Q3	0,898		Valid
	Q4	0,880		Valid
	Q5	0,883		Valid
Variabel Y	Q1	0,849	0,275	Valid
	Q2	0,842		Valid
	Q3	0,901		Valid
	Q4	0,726		Valid
	Q5	0,836		Valid

Sumber: Pengolahan SPSS

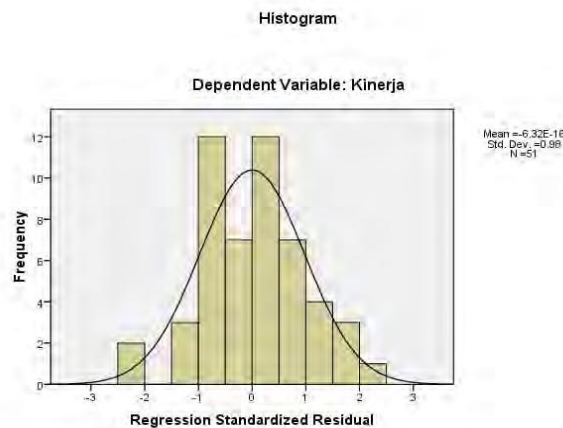
### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Realibilitas Instrument

Instrument	Nilai realibilitas	Status
Iklim Organisasi (X1)	0,907	Reliable
Kepuasan Kerja (X2)	0,903	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,888	Reliable

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai koefisien dengan intereptasi realibilitas lebih tinggi dari 0,60 dengan demikian seluruh instrument variable penelitian ini adalah adalah reliable atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

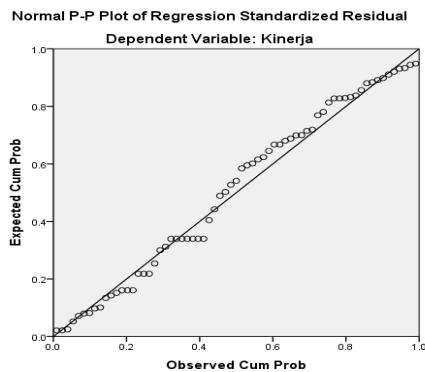
### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 1 Histogram  
Sumber: Hasil data SPSS

Berdasarkan Gambar 1 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal, karena sebagian besar data berada di dalam kurva, di mana gambar histogram memiliki garis yang berbentuk lonceng dan memiliki ke-cembungan di tengah.

### Kurva Normal P-P Plot



Gambar 2 Normalitas  
Sumber: Hasil data SPS

Gambar 2 mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarenakan berdasarkan gambar di atas distribusinya mengikuti garis diagonal.

**Uji Multikolinieritas**

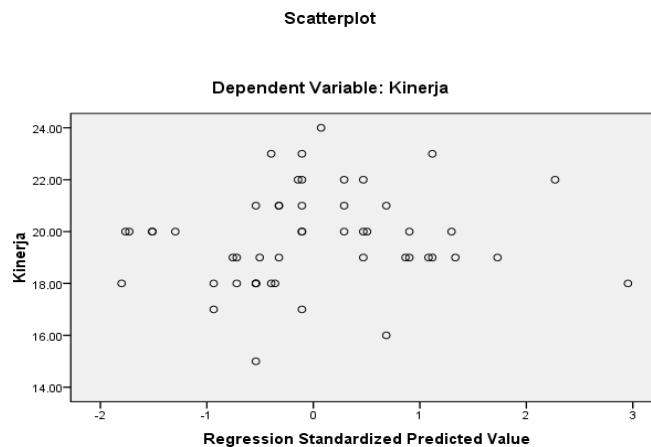
**Tabel 3. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coef- ficients		Standardized Coef- ficients	Collinearity Statis- tics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.467	3.324			
Iklim Organisasi Individu	.183	.203	.134	.537	1.863
Kepuasan kerja	.677	.183	.553	.537	1.863

Dependent Variable: Kinerja

Dari table 3 terlihat bahwa variabel Iklim Organisasi memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,863 kurang dari 10, sedangkan nilai *Tolerance* sebesar 0,537 > 0,1 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas. Variabel Kepuasan Kerja juga memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,863 kurang dari 10, sedangkan nilai *Tolerance* sebesar 0,537 > 0,1 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

**Uji Heterodekasitas**



Gambar 3 Scatterplot

Gambar 3 telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “pada tabel regresi.

**Uji Statistik**

**Tabel 4 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coeffi- cients		Standardized Coeffi- cients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.467	3.324		1.043	.000
Iklim Organisasi	.183	.203	.134	4.825	.000
Kepuasan kerja	.677	.183	.553	4.324	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
sumber hasil penelitian 2020

**Uji Hipotesis**

**Tabel 5. Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coeffi- cients		Standardized Coeffi- cients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.467	3.324		1.043	.000
Iklim Organisasi	.183	.203	.134	4.825	.000
Kepuasan kerja	.677	.183	.553	4.324	.000

Dependent Variable: Kinerja  
sumber Hasil Penelitian 2020



Uji F (Uji Secara Simultan)

Tabel 6.

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.127	2	67.063	17.696	.000 <sup>a</sup>
	Residual	181.913	48	3.790		
	Total	316.039	50			

Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 6 terlihat nilai f hitung adalah 17.696 untuk uji kesalahan 5% (0,05) uji 2 pihak dan dk = n-2 (51-2 = 49) diperoleh nilai f hitung = 3,23 dalam hal ini  $f_{hitung} > f_{tabel}$  (17.696 > 3,23) maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Astra Motor Internasional.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.651 <sup>a</sup>	.424	.400	1.94675	1.427

Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 7 menunjukkan bahwa: R = 0,651 berarti hubungan variabel Iklim Organisasi dan Kepuasan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Motor Internasional 65, 1%. Artinya memiliki hubungan yang Erat.

SIMPULAN

Variabel secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Astra Motor Internasional hal ini terlihat dari nilai t-hitung = 4,825 > t-tabel = 1,677. Taraf signifikannya yang bernilai 0,000. Variabel secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Terdapat kinerja Karyawan pada PT. Astra Motor Internasional hal ini terlihat dari nilai t-hitung = 4,324 > t-tabel = 1,677. Taraf signifikannya yang bernilai 0,000. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara iklim organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Astra Motor Internasional, hal ini terlihat dari nilai uji f yang lebih tinggi dari tabel yaitu 17,696 > 3,23, dan taraf signifikan yang lebih rendah dari 0,05 yaitu 0,000 dan *Adjusted R square* yang sebesar 40%

DAFTAR PUSTAKA

Adelfina, A., Darmana, A., & Rosita, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Rantau Selatan di Labuhanbatu. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1913-1920. doi:https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.975

Anindita, N., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perkantoran PTPN III Rantau prapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1780-1790. doi:https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.950

Aritonang, M., Lubis, M., & Ideyani, N. (2022). Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterkaitan Pegawai dengan Kepuasan Kerja. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2015-2022. doi:https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.992

As'ad, M. (2004). Psikologi industri. Edisi keempat. Yogyakarta: BPFE.

As'ad, M. (2011). Seri ilmu sumber daya manusia psikologi industri. Edisi Keempat. Cetakan kesembilan. Yogyakarta: Liberty.



- Doloksaribu, M., Lubis, M., & Ideyani, N. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2023-2029. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.993>
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia.
- Lussier. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Edisi III. Cetakan Kedua. Jakarta: Erlangga.
- Maulina, C., Humaizi, H., & Achmad, N. (2020). Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Idi Tunong Kabupaten Aceh Timur. *PERSPEKTIF*, 9(2), 270-284. doi:<https://doi.org/10.31289/perspektif.v9i2.3546>
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 487-492. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.348>
- Mora, Z., Suharyanto, A., Yahya, M., (2020). Effect of Work Safety and Work Healthy Towards Employee's Productivity in PT. Sisirau Aceh Tamiang, *Budapest International Research and Critics Institute*, 3(2): 753-760.
- Purba, F., Lubis, M., & Ideyani, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1897-1904. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.970>
- Rivai dan Sagala 2010. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan Edisi III*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Aswaja.
- Sari, R. (2018). Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja dan Manajerial Kepala Sekolah serta Dampaknya terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (1): 16-19.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora. (2011). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Edisi II*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sopha, S., Lubis, M., & Pasaribu, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1552-1562. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.908>
- Supardi, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Budaya Organisasional Kinerja Dosen Dimediasi Kepuasan Kerja Pada "MMTC" Yogyakarta. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(3), 807-813. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i3.407>
- Swasta dan Handoko, S. (2002). *Manajemen Pemasaran: Analisa Perilaku Konsumen*.