



Pengaruh Iklim Organisasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Gemilang Jaya Cabang Kota Tangerang

Dian Sastri Halawa, Nopi Oktavianti

Manajemen Sumberdaya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

sastrihalawadian@gmail.com, dosen02481@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan cabang di Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($14,674 > 1,672$) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 78,8%. Semangat kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($11,183 > 1,672$) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 68,3%. Secara simultan, iklim organisasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($124,28 > 3,159$) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 81,3%, sedangkan sisanya 18,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, iklim organisasi dan semangat kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Persaingan dunia usaha yang semakin ketat di era globalisasi mendorong setiap perusahaan untuk terus meningkatkan kapasitas organisasinya agar mampu bertahan dan tumbuh secara berkelanjutan. Perusahaan tidak lagi hanya bersaing dalam hal produk atau layanan, tetapi juga dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada bagaimana lingkungan kerja dan iklim internal diciptakan agar mendukung produktivitas setiap individu di dalamnya.

Kondisi sumber daya manusia di Indonesia saat ini masih menghadapi tantangan yang kompleks, di antaranya produktivitas tenaga kerja yang belum optimal, tingginya turnover, serta rendahnya motivasi kerja. Kondisi ini pada akhirnya berdampak langsung pada kinerja karyawan sebagai ujung tombak pencapaian target perusahaan. Fenomena serupa teramati pada objek penelitian ini, yaitu sebuah perusahaan distribusi dan perdagangan cabang Tangerang. Data pencapaian target distribusi barang sepanjang tahun 2025 menunjukkan realisasi yang secara konsisten berada di bawah target (kisaran 78%–87%), sementara data pelanggaran Standar Operasional Prosedur (SOP) dan hasil pra-survei terhadap 30 karyawan menunjukkan indikasi lemahnya semangat kerja, seperti rendahnya kedisiplinan waktu dan kesediaan bekerja tanpa pengawasan langsung.

Kinerja karyawan merupakan hasil nyata dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam periode tertentu, yang dapat diukur melalui dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi biaya, pengawasan, serta hubungan antar karyawan (LumbanTobing & Sitorus, 2023). Iklim organisasi dipahami sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan oleh anggotanya dan tercermin dalam pola perilaku, sikap, serta nilai-nilai yang berkembang di dalamnya (Ali et al., 2024), yang dapat diukur melalui kemampuan pemecahan masalah, pelaksanaan pekerjaan sesuai SOP, interaksi antar karyawan, dan tingkat kepercayaan antar karyawan (Vincen Johaness, 2017). Adapun semangat kerja merupakan kondisi mental dan sikap positif karyawan yang mendorongnya bekerja dengan penuh kesungguhan, antusias, dan komitmen tinggi (Satriawan, 2024), yang tercermin melalui sikap kerja, loyalitas, dan hubungan dengan rekan kerja (Noor Fatoni et al., 2022).

Sejumlah penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa iklim organisasi maupun semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada berbagai objek, seperti PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam (LumbanTobing & Sitorus, 2023), PT Yuri Cakra Brothers (Renaldi & Khaira, 2021), Laboratorium Klinik SIMA (Noor & Puspaningtyas, 2023), dan Dinas Perikanan Kabupaten Balangan (Fitriah & Rediyono, 2023). Namun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh iklim organisasi dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distribusi dan perdagangan di wilayah Tangerang masih sangat terbatas, sehingga membuka research gap yang perlu diisi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan relevan dengan kondisi nyata di lapangan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis: (1) pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan; dan (3) pengaruh iklim organisasi dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, serta kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja karyawan melalui perbaikan iklim organisasi dan penguatan semangat kerja.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menguji hubungan dan pengaruh antara iklim organisasi (X1) dan semangat kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap pada perusahaan yang diteliti, berjumlah 150 orang. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 60 responden.

$$n = N / (1 + N.e^2) = 150 / (1 + 150(0,1)^2) = 150 / 2,5 = 60 \quad (1)$$

dengan n adalah jumlah sampel, N adalah jumlah populasi, dan e adalah batas toleransi kesalahan yang ditetapkan sebesar 0,1 (10%). Teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak terhadap karyawan tetap yang memenuhi kriteria penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, sebagaimana disajikan pada Tabel 1. Indikator variabel iklim organisasi mengacu pada Dewi dalam Vincen Johaness (2017), indikator semangat kerja mengacu pada Noor Fatoni et al. (2022), dan indikator kinerja karyawan mengacu pada LumbanTobing & Sitorus (2023).

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel		Indikator	Skala
Iklim (X1)	Organisasi	Kemampuan pemecahan masalah; pelaksanaan pekerjaan sesuai SOP; interaksi antar karyawan; tingkat kepercayaan antar karyawan	Likert
Semangat (X2)	Kerja	Sikap kerja; loyalitas karyawan; hubungan dengan rekan kerja	Likert
Kinerja (Y)	Karyawan	Kualitas kerja; kuantitas kerja; efisiensi biaya; pengawasan (disiplin dan kepatuhan); hubungan antar karyawan	Likert

Analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, meliputi: uji validitas dan reliabilitas instrumen; uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas); analisis regresi linear sederhana dan berganda; analisis koefisien korelasi product moment; analisis koefisien determinasi (R^2); serta uji hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) pada taraf signifikansi 5%. Kriteria pengambilan keputusan hipotesis ditentukan berdasarkan perbandingan nilai t-hitung/F-hitung terhadap t-tabel/F-tabel serta nilai signifikansi terhadap 0,05.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Hasil uji validitas terhadap seluruh butir pernyataan pada variabel iklim organisasi, semangat kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel, sehingga seluruh butir instrumen dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel berada di atas 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test), uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen (nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10), serta tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi syarat Best Linear Unbiased Estimator (BLUE) sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

3.2. Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara sederhana maupun berganda. Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25 disajikan pada Tabel 2, Tabel 3, dan Tabel 4.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel X1 terhadap Y

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1,954	2,264		0,863	0,392
Iklim_Organisasi	0,947	0,065	0,888	14,674	0,000

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh persamaan regresi $Y = 1,954 + 0,947X_1$. Nilai konstanta sebesar 1,954 menunjukkan bahwa apabila variabel iklim organisasi dianggap nol, maka kinerja karyawan bernilai 1,954. Koefisien regresi sebesar 0,947 menunjukkan hubungan positif antara iklim organisasi dan kinerja karyawan, artinya setiap peningkatan satu satuan iklim organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,947 satuan.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel X2 terhadap Y

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	6,902	2,529		2,729	0,008
Semangat_Kerja	0,832	0,074	0,827	11,183	0,000

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh persamaan regresi $Y = 6,902 + 0,832X_2$. Nilai konstanta sebesar 6,902 menunjukkan bahwa apabila variabel semangat kerja dianggap nol, maka kinerja karyawan bernilai 6,902. Koefisien regresi sebesar 0,832 menunjukkan pengaruh positif semangat kerja terhadap kinerja karyawan, artinya setiap peningkatan satu satuan semangat kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,832 satuan.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel X1 dan X2 terhadap Y

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1,108	2,162		0,512	0,610
Iklim_Organisasi	0,692	0,110	0,648	6,310	0,000
Semangat_Kerja	0,290	0,103	0,288	2,800	0,007

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 1,108 + 0,692X_1 + 0,290X_2$. Nilai konstanta sebesar 1,108 menunjukkan bahwa apabila iklim organisasi (X_1) dan semangat kerja (X_2) sama-sama bernilai nol, maka kinerja karyawan bernilai 1,108. Koefisien regresi iklim organisasi sebesar 0,692 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan iklim organisasi, dengan asumsi semangat kerja tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,692 satuan. Koefisien regresi semangat kerja sebesar 0,290 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan semangat kerja, dengan asumsi iklim organisasi tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,290 satuan. Kedua variabel independen memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

3.3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menggunakan metode korelasi product moment. Hasil pengolahan data disajikan pada Tabel 5, Tabel 6, dan Tabel 7.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial X_1 terhadap Y

		Iklim_Organisasi	Kinerja_Karyawan
Iklim_Organisasi	Pearson Correlation	1	0,888**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	60	60
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	0,888**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	60	60

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai Pearson Correlation sebesar 0,888 antara iklim organisasi dan kinerja karyawan. Nilai tersebut berada pada rentang 0,80–1,00 yang dikategorikan sebagai hubungan sangat kuat, dengan arah positif yang berarti semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial X_2 terhadap Y

		Semangat_Kerja	Kinerja_Karyawan
Semangat_Kerja	Pearson Correlation	1	0,827**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	60	60
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	0,827**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	60	60

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai Pearson Correlation sebesar 0,827 antara semangat kerja dan kinerja karyawan. Nilai tersebut berada pada rentang 0,80–1,00 yang dikategorikan sebagai hubungan sangat kuat. Arah korelasi yang positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi semangat kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) membuktikan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan X_1 dan X_2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,902 ^a	0,813	0,807	3,189

a. Predictors: (Constant), Semangat_Kerja, Iklim_Organisasi

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai R sebesar 0,902 untuk hubungan simultan antara iklim organisasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai tersebut berada pada rentang 0,80–1,00 yang dikategorikan sebagai hubungan sangat kuat, menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel independen memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat dan positif dengan kinerja karyawan.

3.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil pengolahan data disajikan pada Tabel 8, Tabel 9, dan Tabel 10.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial X1 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,888 ^a	0,788	0,784	3,372

a. Predictors: (Constant), Iklim_Organisasi

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai R Square sebesar 0,788. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 78,8%, sedangkan sisanya sebesar 21,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial X2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,827 ^a	0,683	0,678	4,120

a. Predictors: (Constant), Semangat_Kerja

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai R Square sebesar 0,683. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 68,3%, sedangkan sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan X1 dan X2 terhadap Y

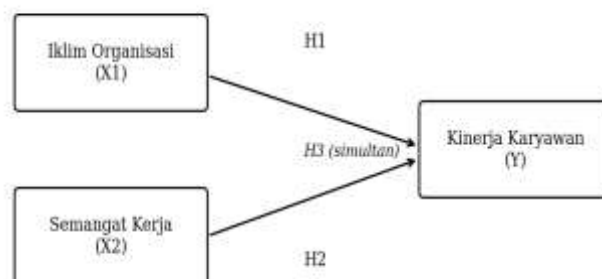
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,902 ^a	0,813	0,807	3,189

a. Predictors: (Constant), Semangat_Kerja, Iklim_Organisasi

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh nilai R Square sebesar 0,813. Nilai ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel iklim organisasi dan semangat kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 81,3%, sedangkan sisanya sebesar 18,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini. Nilai ini lebih tinggi dibandingkan koefisien determinasi masing-masing variabel secara parsial, yang menunjukkan bahwa penggabungan kedua variabel secara simultan meningkatkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Kerangka hubungan antar variabel dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Hubungan Iklim Organisasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13319>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3.5. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n - 2 = 58$, sehingga diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,672. Kriteria pengujian: apabila t-hitung > t-tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 11 dan Tabel 12.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial X1 terhadap Y

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1,954	2,264		0,863	0,392
Iklim_Organisasi	0,947	0,065	0,888	14,674	0,000

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 11, diperoleh nilai t-hitung variabel iklim organisasi sebesar 14,674 dengan signifikansi 0,000. Nilai t-hitung (14,674) > t-tabel (1,672) dan signifikansi (0,000) < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial X2 terhadap Y

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	6,902	2,529		2,729	0,008
Semangat_Kerja	0,832	0,074	0,827	11,183	0,000

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 12, diperoleh nilai t-hitung variabel semangat kerja sebesar 11,183 dengan signifikansi 0,000. Nilai t-hitung (11,183) > t-tabel (1,672) dan signifikansi (0,000) < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

3.6. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan (uji F) dilakukan pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n - k - 1) = (60 - 2 - 1) = 57$, sehingga diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,159. Kriteria pengujian: apabila F-hitung > F-tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 13.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan X1 dan X2 terhadap Y

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2527,289	2	1263,644	124,28	0,000
Residual	579,561	57	10,168		
Total	3106,850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan b. Predictors: (Constant), Semangat_Kerja, Iklim_Organisasi

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 13, diperoleh nilai F-hitung sebesar 124,28 dengan signifikansi 0,000. Nilai F-hitung (124,28) > F-tabel (3,159) dan signifikansi (0,000) < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, iklim organisasi dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

3.7. Pembahasan

Temuan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan memiliki makna yang relevan dari perspektif manajemen sumber daya manusia. Iklim organisasi yang kondusif, ditandai dengan

kepercayaan antar rekan kerja, komunikasi terbuka, kepatuhan terhadap SOP, dan kemampuan pemecahan masalah yang difasilitasi organisasi, mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian LumbanTobing & Sitorus (2023) pada PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam, Renaldi & Khaira (2021) pada PT Yuri Cakra Brothers, dan Noor & Puspaningtyas (2023) pada Laboratorium Klinik SIMA, yang seluruhnya membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semangat kerja yang tinggi, tercermin dari sikap kerja proaktif, loyalitas, dan hubungan kerja yang harmonis, juga terbukti berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Fitriah & Rediyono (2023) pada Dinas Perikanan Kabupaten Balangan dan Satriawan (2024), yang menegaskan bahwa semangat kerja merupakan faktor psikologis dengan peran strategis dalam membentuk kinerja karyawan secara optimal.

Secara simultan, iklim organisasi dan semangat kerja terbukti saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan: iklim organisasi yang kondusif menciptakan lingkungan yang mendukung tumbuhnya semangat kerja, dan sebaliknya, semangat kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih adaptif dan produktif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rindam (2021) pada UPTD Terminal dan Perparkiran Kabupaten Kepulauan Selayar serta Pasaribu et al. (2023) pada Universitas Haji Sumatera Utara, yang juga membuktikan pengaruh simultan iklim organisasi bersama variabel psikologis lain terhadap kinerja karyawan. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen perusahaan agar tidak memisahkan pengelolaan kedua variabel tersebut, melainkan merumuskan kebijakan terintegrasi mulai dari penguatan komunikasi internal dan kepatuhan SOP hingga peningkatan loyalitas dan harmonisasi hubungan antar karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 14,674 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,672 dan koefisien determinasi parsial sebesar 78,8%, sehingga iklim organisasi memberikan kontribusi yang dominan terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 11,183 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,672 dan koefisien determinasi parsial sebesar 68,3%. Secara simultan, iklim organisasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 124,28 yang jauh lebih besar dari F-tabel sebesar 3,159 dan koefisien determinasi simultan sebesar 81,3%, sedangkan sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini seperti kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya manajemen perusahaan merumuskan kebijakan yang terintegrasi antara penguatan iklim organisasi, melalui perbaikan komunikasi internal dan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, dengan peningkatan semangat kerja, melalui penguatan loyalitas dan harmonisasi hubungan antar karyawan, guna mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel dan objek penelitian agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Reference

1. Ali, R., Ramadani, M. R., Nurbayani, N., Anugrah, R., & Purwanda, N. W. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Sidenreng Rappang. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 386–396.
2. Andriani, C. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene. *Jurnal Manarang*, 04(1), 2–4.
3. Fitriah, M., & Rediyono, R. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Balangan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 592–600. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i3.700>
4. Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik (Edisi Revisi)*. UR Press Pekanbaru.
5. LumbanTobing, R., & Sitorus, D. H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam. *ECo-Buss*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i1.496>
6. Mukrodi, Cation, M., & Sutoro, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unpam Press.
7. Noor Fatoni, M., Rahayu, B., Heru Marwanto, I., & Sustiyatik, E. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 5(2).
8. Noor, K. J., & Puspaningtyas, M. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Malang. *Jurnal Manajemen Jayanegara*, 15(1), 1–10.
9. Pasaribu, S., Sumatera, M., & Kerja, K. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Universitas Haji Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 82–91. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.15099>
10. Putri, A. R. A., & Oktarina, D. (2023). Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Ketaatan Aturan Akuntansi dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 15(2), 229–245. <https://doi.org/10.24905/permana.v15i2.289>

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13319>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

11. Renaldi, R., & Khaira, I. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 16(2), 227–248.
12. Rindam, A. E. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, 2, 147–161.
13. Roni, J., Arief Syarifuddin, E., & Ferdiananda Chadafi, M. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen. IndOmera, 5(9), 61–69. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.337>
14. Rusilowati, U., Marbun, T., Baltasar, S., & Hendayana, A. T. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia: Planning, Organizing, Actuating, Controlling, Evaluation. Trend Media.
15. Rusilowati, U., Yuna, A., & Baltasar, S. (2025). Metodologi Penelitian. Trend Media.
16. Satriawan, F. D. (2024). Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening. MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik), 6(4), 359–373. <https://doi.org/10.37504/map.v6i4.577>
17. Siagian, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
18. Sina, I. (2024). Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Untuk Ilmu Sains. Widina Media Utama.
19. Sugiarti, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif. PT Dewangga Energi Internasional.
20. Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.
21. Sumarmi, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Eureka Media Aksara.
22. Vincen Johannes, N. P. N. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bestama Logistics Indonesia.