

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL
MEDIATOR KEPUASAN KERJA**

(STUDI PADA KARYAWAN PT POSO ENERGY BOGOR)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya**

INTAN MAYASARI

NIM. 145030201111121



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MALANG

2018

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 11 Juli 2018

Jam : 12.30 WIB

Skripsi atas nama : Intan Mayasari

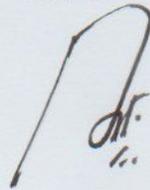
Judul : Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT Poso Energy, Bogor)

dan dinyatakan

LULUS

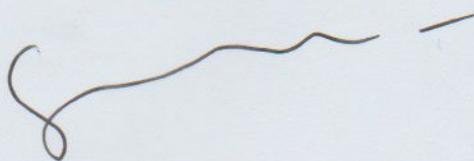
MAJELIS PENGUJI

Ketua



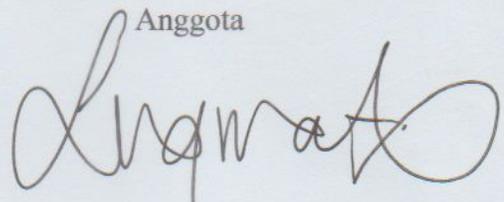
Prof. Dr. Bambang Swasto S, ME
NIP. 19450408 197302 1 002

Anggota



Yudha Prakasa, S.AB., M.AB
NIP. 1987012720154041004

Anggota



Aulia Luqman Aziz, SS., S.Pd., M.Pd
NIP. 2013048607131001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebesar-besarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dari gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU) No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70.

Melang, 05 Juni 2018



Intan Mayasari

145030201111121

CURICULUM VITAE

A. Data Pribadi

1. Nama : Intan Mayasari
2. NIM : 145030201111121
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 14 April 1996
5. Agama : Islam
6. Alamat : Jalan Anggrek 1 No. 30 RT 1 RW 16, Duren Jaya,
Bekasi Timur
7. Email : intanmayasari14@gmail.com



B. Riwayat Pendidikan

1. SDN Duren Jaya XIV : Tahun 2002 - 2008
2. SMPN 18 Bekasi : Tahun 2008 - 2011
3. SMAS KORPRI Bekasi : Tahun 2011 - 2014
4. Universitas Brawijaya Malang : Tahun 2014 – 2018

C. Pengalaman Organisasi

- Staff Sumber Daya Manusia SEC 2014 - 2015
Vice Maintenance Planner SEC 2016

D. Pengalaman Magang

Tahun 2017:

Bagian *Corporate Culture Management* di PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk,
Cengkareng, Jakarta Barat

RINGKASAN

Intan Mayasari, 2018, **Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT Poso Energy Bogor)**, Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator kepuasan kerja pada karyawan PT Poso Energy. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *propotional random sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Poso Energy sebanyak 52 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi (X) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,667 atau 66,7% dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Variabel iklim organisasi (X) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,545 atau 54,5% dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,276 atau 27,6% dengan nilai signifikansi sebesar 0,032 ($0,032 < 0,05$).

Kata kunci: Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

SUMMARY

Intan Mayasari, 2018, **The Influences of Organization Climate towards Employee Performance with Job Satisfaction as Mediator Variable (Study on Employees of PT Poso Energy Bogor)**, Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME

The research aims to analyze and explain the influence of organization climate towards employee performance with job satisfaction as mediator variable on employees of PT Poso Energy. The type of research that has been used is explanatory research with quantitative approach, the sampling technique that has been used is probability random sampling. The data collection technique has done by using distributed questionnaire to employees of PT Poso Energy with 52 respondents. The data analysis technique that has been used in this research is descriptive analysis and path analysis.

The result of this research show that organization climate variable (X) has a significant and positive to job satisfaction (Z) in the amount of 0,667 or 66,7% with a score significant as big as 0,000 ($0,000 < 0,05$). Organization climate variable (X) has a significant and positive to employee performance (Y) in the amount of 0,545 or 54,5% with a score significant as big as 0,000 ($0,000 < 0,05$). Job satisfaction variable (Z) has a significant and positive to employee performance (Y) in the amount of 0,276 or 27,6% with a score significant as big as 0,032 ($0,032 < 0,05$).

Keywords: Organization Climate, Job Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT Poso Energy Bogor).

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieq, MBA selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, S.Sos, M.Si, Ph.D selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME selaku dosen pembimbing yang telah membimbing selama proses penyusunan skripsi.
5. Seluruh dosen pengajar jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
6. Kepada Bapak Jirman selaku Kepala Departemen HR & GA & IT yang telah memberikan bantuan dan pengarahan selama proses penelitian skripsi.
7. Seluruh karyawan PT Poso Energy yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian skripsi.
8. Mama, papa, adik dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan doa, cinta dan dukungan.
9. Sahabat-sahabat saya telah memberikan dukungan dan semangat dalam proses penyelesaian skripsi ini.

10. Seluruh teman-teman Administrasi Bisnis 2014 Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya Malang

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dalam kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberi manfaat yang besar bagi penulis dan semua pembaca.

Malang, 05 Juni 2018

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian	5
E. Sistematika Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Empiris	7
1. Penelitian Terdahulu	7
B. Tinjauan Teori	11
1. Iklim Organisasi.....	11
a. Pengertian Iklim Organisasi	11
b. Dimensi Iklim Organisasi	12
2. Kepuasan Kerja	13
a. Pengertian Kepuasan Kerja	13
b. Dimensi Kepuasan Kerja	14
3. Kinerja Karyawan	15
a. Pengertian Kinerja Karyawan	15
b. Pengukuran Kinerja	16
C. Hubungan Antara Variabel	17



1. Hubungan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja ..	17
2. Hubungan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	17
3. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	18
D. Model Konsep dan Model Hipotesis	18
E. Hipotesis	19

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	20
B. Lokasi Perusahaan	20
C. Populasi dan Sampel	21
1. Populasi	21
2. Sampel	21
D. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran	22
1. Konsep	22
2. Variabel	23
3. Definisi Operasional Variabel	24
4. Skala Pengukuran	31
E. Sumber Data	32
1. Data Primer	32
2. Data Sekunder	32
F. Teknik Pengumpulan Data	33
1. Kuesioner	33
2. Dokumentasi	33
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	33
1. Uji Validitas	33
2. Uji Reliabilitas	35
H. Teknik Analisis Data	36
1. Analisis Deskriptif	36
2. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	36

BAB IV PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	39
1. Sejarah dan Profil Perusahaan	39
2. Visi dan Misi Perusahaan	42
3. Struktur Organisasi	43
B. Gambaran Umum Responden	43
1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
2. Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan ..	44
3. Gambaran Responden Berdasarkan Usia Responden	45
4. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
C. Analisis Data	47
1. Analisis Deskriptif	47

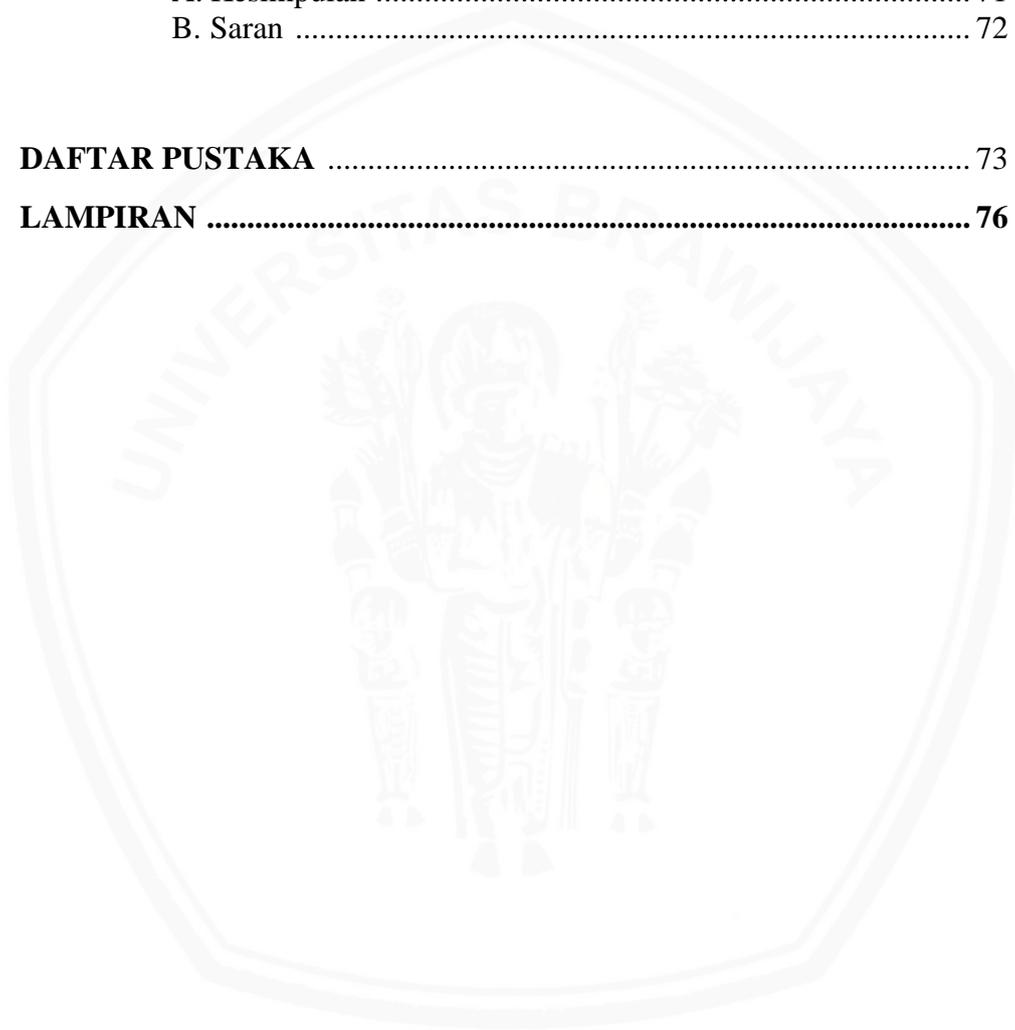
2. Hasil Uji Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	60
D. Hubungan Antar Jalur	64
E. Pembahasan	64
1. Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif	64
2. Pembahasan Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	66

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	71
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA 73

LAMPIRAN 76



DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1.	Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.	Tabel 3.1 Distribusi Sampel Penelitian	22
3.	Tabel 3.2 Konsep, Variabel, Indikator dan Item	28
4.	Tabel 3.3 Skala Pengukuran	31
5.	Tabel 3.4 Interval Kelas Skala Likert	32
6.	Tabel 3.5 Uji Validitas	34
7.	Tabel 3.6 Uji Reliabilitas	36
8.	Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
9.	Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan	45
10.	Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Usia Responden.....	45
11.	Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .	46
12.	Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi (X)	47
13.	Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)	53
14.	Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	57

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.	Gambar 2.1 Model Konsep.....	18
2.	Gambar 2.2 Model Hipotesis	19
3.	Gambar 3.1 Diagram Jalur <i>Path Analysis</i>	37
4.	Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Poso Energy	43
5.	Gambar 4.2 Diagram Model Jalur Variabel Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	64



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Globalisasi dan perubahan-perubahan ekonomi membuat persaingan yang terjadi di industri perdagangan, manufaktur maupun jasa semakin ketat. Persaingan baik domestik maupun internasional menuntut perusahaan memiliki keunggulan produk atau jasa untuk bertahan dan mencapai kesuksesan. Perusahaan dapat meraih kesuksesan tidak lain terletak pada seberapa banyak kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal perasaan. Keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, dan tersedianya modal jika tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009:1). Pencapaian tujuan organisasi juga menunjukkan hasil kerja atau kinerja organisasi.

Hasibuan (2001:34) mengatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut (Wibowo, 2011:10) hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses

pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya.

Peningkatan kinerja salah satunya dapat dilakukan dengan memperhatikan iklim organisasi. Menurut Wirawan (2008:122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) mengenai yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi, secara rutin mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Nurhamzah (2016) yang mengatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Temuan penelitian tersebut membuktikan bahwa iklim organisasi yang positif terwujud ketika karyawan mempersepsi positif suasana, dimensi-dimensi, praktek dan prosedur di tempat kerjanya.

Iklim organisasi merupakan sesuatu yang dirasakan oleh orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi. Apa yang dirasakan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Luthans (2006:243) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur (2013) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan dengan kepuasan kerja. Perilaku karyawan yang merasa puas akan mendukung pada peningkatan produktivitas kerja mereka. Begitu pula sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas, karyawan cenderung berperilaku yang tidak mendukung bagi peningkatan produktivitas kerja mereka.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan kinerja karyawan dalam mendukung tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Febriyana (2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain.

Terciptanya iklim organisasi yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja anggota organisasi. Kepuasan kerja merupakan faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, apabila perusahaan ingin menjadi perusahaan yang lebih baik sudah seharusnya untuk memperhatikan iklim organisasi yang ada pada suatu organisasi.

PT Poso Energy ialah salah satu anak perusahaan dari Kalla Group, yang bergerak di bidang pengadaan listrik tenaga air. PT Poso Energy terus melakukan langkah-langkah perbaikan, pembaruan dan pengembangan di segala aspek sejalan dengan tuntutan dan perkembangan ekonomi, sehingga diharapkan PT Poso Eenergy akan semakin berkembang yang pada gilirannya kesejahteraan karyawan semakin meningkat. Seluruh kegiatan di PT Poso Energy tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang dituntut untuk bekerja secara efisien dan efektif. Bagi PT Poso Energy penting untuk menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia yang tercermin pada kinerja karyawannya. Hal ini disebutkan pula pada salah satu misi perusahaan bahwa PT Poso Energy selalu berusaha menjadi perusahaan berkelanjutan memperbaiki manajemen

perusahaan dan mengembangkan karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat berharga. Untuk dapat mewujudkan karyawan sebagai sumber daya manusia yang berharga, dibutuhkan iklim organisasi yang baik yang akan membuat karyawan puas dengan perusahaan dan dapat memaksimalkan pekerjaan dengan baik yang kemudian dapat melahirkan kinerja karyawan yang baik pula.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam tentang kaitannya iklim organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja Studi pada Karyawan PT Poso Energy Bogor”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana deskripsi variabel Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT Poso Energy Bogor?
2. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT Poso Energy Bogor?
3. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Poso Energy Bogor?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Poso Energy Bogor?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, berikut ialah tujuan penelitian ini:

1. Untuk mendeskripsikan Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan PT Poso Energy Bogor.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh signifikan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Poso Energy Bogor.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Poso Energy Bogor.
4. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Poso Energy Bogor.

D. Kontribusi Penelitian

Manfaat penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Kontribusi Akademis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan informasi bagi peneliti selanjutnya untuk pengembangan teori mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator kepuasan kerja.

2. Kontribusi Praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan, dan sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia perusahaan, khususnya dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang tinjauan empiris, tinjauan teoritis, hubungan antar variabel, model konsep dan model hipotesis serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, konsep, variabel, definisi operasional dan skala pengukuran, sumber data, teknik pengambilan data, dan uji validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, gambaran umum responden, analisis data, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dan saran-saran yang dapat dipertimbangkan untuk pihak-pihak terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu diperlukan sebagai dasar peneliti dalam menyusun penelitian ini. Tujuannya untuk mempelajari berbagai metode yang digunakan dan mengetahui hasil yang telah dilaksanakan peneliti. Berikut ialah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai berikut:

- a) Nur (2013) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT Sinjaraga Santika Sport Kadipaten Majalengka). Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan berjumlah 57 responden. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah kompetensi (X_1) dan iklim organisasi (X_2). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah kepuasan kerja (Y). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan iklim organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan kompetensi dan

iklim organisasi juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

- b) Febriyana (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kabepe Chakra”. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut berjumlah 88 responden. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah Kepuasan Kerja (X). Variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian tersebut adalah menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c) Kustianto (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Garam (Persero)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung iklim organisasi dengan komitmen karyawan di PT Garam (Persero) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Alat analisis yang digunakan ialah analisa jalur (*path analysis*). Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 101 responden. Variabel bebas pada penelitian ini ialah iklim organisasi (X). Variabel terikat pada penelitian ini ialah komitmen karyawan (Y) dan variabel intervening pada penelitian ini ialah kepuasan kerja (Z). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap

komitmen karyawan. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

- d) Nurhamzah (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Ophir”. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut berjumlah 38 responden. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah Iklim Organisasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Nur, 2013)	Kompetensi (X_1), Iklim Organisasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y)	Analisis data menggunakan regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja - Iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Febriyana, 2015)	Kepuasan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis data menggunakan regresi linear berganda	- Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3.	Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Kustioanto, 2015)	Iklim Organisasi (X), Komitmen Karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja (Z)	Analisis data menggunakan analisis jalur (<i>path analysis</i>)	- Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja - Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan - Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening
4..	Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Nurhamzah, 2016)	Iklim Organisasi (X ₁), Komitmen Organisasi (X ₂) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis data menggunakan regresi linear berganda	- Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan - Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan

Sumber: Penelitian Terdahulu

B. Tinjauan Teoritis

1. Iklim Organisasi

a. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Payne dan Pugh dalam Muhammad (2014:82) iklim organisasi merupakan suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial. Menurut Liliweri (2014:305) iklim organisasi diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap, dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi. Iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dan dapat membentuk karakteristik dari organisasi tersebut.

Davis dan Newstorm (2001:25) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Menurut Wirawan (2008:122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) mengenai yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi, secara rutin mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai iklim organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi dan perasaan berulang-ulang yang mencirikan kehidupan

internal organisasi yang mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja anggota organisasi.

b. Dimensi Iklim Organisasi

Stringer dalam Wirawan (2008:131) menyebutkan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat 6 (enam) dimensi yang diperlukan, yakni:

1) Struktur

Struktur (*structure*) merefleksikan perasaan di organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

2) Standar-standar

Standar-standar (*standards*) dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab (*responsibility*) merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan permasalahannya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

4) Penghargaan

Penghargaan (*recognition*) mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyediakan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

5) Dukungan

Dukungan (*support*) merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri. Dimensi iklim organisasi ini menjadi penting untuk model bisnis yang ada saat ini, dikarenakan sumber-sumber sangat terbatas.

6) Komitmen

Komitmen (*commitment*) merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Luthans (2006:243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Wibowo (2007:299) kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap kepuasan yang tinggi terhadap organisasi perusahaan, sebaliknya jika seseorang tidak merasakan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap perusahaannya maka akan berdampak negatif bagi organisasi perusahaan tersebut.

Handoko (2001:193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2013:202)

kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan. Sinambela (2017:303) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan terhadap pekerjaannya.

b. Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan terbentuk karena adanya faktor-faktor yang melatarbelakanginya. Menurut Luthans (2006:243) faktor-faktor tersebut merupakan *item* instrumen *Job Description Index* yang banyak digunakan dalam mengkaji kepuasan kerja. Terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri

Tingkat di mana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab.

2) Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi

3) Kesempatan promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

4) Pengawasan

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5) Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *performance*. Ada pula yang mengartikan *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk di dalamnya bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2011:7).

Menurut Sulistiyan (2003:223) kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Mangkunegara (2005:9) menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam lingkup tugas yang menjadi tanggung jawabnya, baik secara kualitas dan kuantitas. Menurut Hasibuan (2001:34) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

b. Pengukuran Kinerja

Menurut Dharma (2003:355) ada standar yang meliputi cara pengukuran kinerja, yaitu :

1. Pengukuran kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. Pengukuran kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya) pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
3. Pengukuran ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Iklim organisasi merupakan kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Iklim organisasi dapat diartikan sebagai psikologi organisasi sehingga baik atau buruknya iklim organisasi di dalam sebuah perusahaan dapat dirasakan oleh para anggota organisasi.

Penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Nur (2013) bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik iklim organisasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

2. Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi dan perasaan berulang-ulang yang mencirikan kehidupan internal organisasi yang mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhamzah (2016) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbentuknya iklim organisasi yang positif di lingkungan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Terwujudnya iklim organisasi yang positif apabila karyawan mempersepsikan suasana, praktik dan prosedur di tempat kerjanya yang positif.

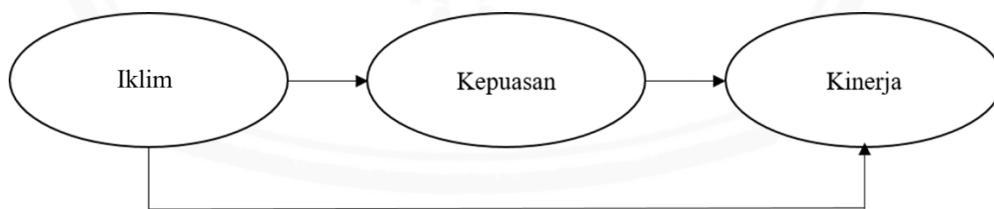
3. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan. Luthans (2006:243) menyatakan bahwa masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Febriyana (2015) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja semakin tinggi, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pun semakin baik. Begitu sebaliknya apabila kepuasan kerja lemah maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pun rendah.

D. Model Konsep dan Model Hipotesis

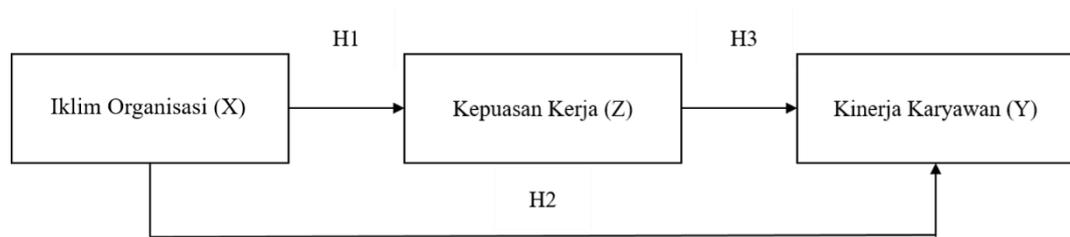
Konsep dalam penelitian ini menggunakan iklim, kepuasan dan kinerja. Berikut ialah model konsep dalam penelitian ini:



Gambar 2.1. Model Konsep

Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas Iklim Organisasi (X), variabel terikatnya Kinerja Karyawan (Y) dan variabel mediator Kepuasan Kerja (Z).

Berikut ialah model hipotesis dalam penelitian ini:



Gambar 2.2. Model Hipotesis

E. Hipotesis

Menurut Kountur (2004:89) “Hipotesis adalah proporsi yang dibuat dan dimaksudkan untuk mengumpulkan bukti-bukti dalam rangka menguji proporsi tersebut. Hipotesis secara sederhana dapat diartikan sebagai dugaan sementara yang masih diperlukan bukti-bukti untuk menguji dugaan tersebut”. Berdasarkan rumusan masalah dan model konsep dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara variabel Iklim Organisasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)
- H2 = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara variabel Iklim Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H3 = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Singarimbun dan Effendi (1995:5) menyatakan bahwa penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator kepuasan kerja.

B. Lokasi Perusahaan

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Poso Energy yang berlokasi di Bukaka Industrial Estate Jalan Narogong Bekasi Km 19.5, Limus Nunggal Cileungsi, Bogor. Alasan pengambilan di lokasi tersebut ialah untuk meneliti apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator kepuasan kerja di perusahaan tersebut dan memungkinkan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:136). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Poso Energy Bogor yang berjumlah 107 karyawan dalam 6 (enam) divisi.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Sugiyono, 2017:137). Penentuan besarnya sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut (Sanusi, 2011:84):

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Keterangan: n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian yang masih dapat ditolerir 10%

Berikut perhitungan sampel yang diambil:

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

$$n = \frac{107}{107(0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{107}{2,07}$$

$$= 51,6 \text{ yang dibulatkan menjadi } 52$$

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan rumus Slovin, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebesar 52 karyawan PT Poso Energy Bogor. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *proportional random sampling*, yaitu pengambilan sampel dari tiap-tiap tingkatan unit populasi yang dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1 Distribusi Sampel Penelitian

No	Divisi	Populasi	Proporsi Jumlah Sampel	Sampel
1.	<i>Finance, Accounting and Legal</i>	11	$\frac{11}{107} \times 52 = 5,34$	5
2.	<i>Human Resource & General Affair & IT</i>	12	$\frac{12}{107} \times 52 = 5,83$	6
3.	<i>Environtment</i>	7	$\frac{7}{107} \times 52 = 3,40$	3
4.	<i>Project Control</i>	5	$\frac{5}{107} \times 52 = 2,42$	2
5	<i>Supply Chain</i>	12	$\frac{12}{107} \times 52 = 5,83$	6
6	<i>Engineering</i>	60	$\frac{60}{107} \times 52 = 29,15$	30
Jumlah			107	52

Sumber: data diolah, 2018

D. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Konsep adalah pengertian abstrak yang digunakan para ilmuwan sebagai komponen dalam membangun proporsi dan teori atau digunakan dalam memberikan arti suatu fenomena (Kountur, 2004:88). Penelitian ini memiliki 3 (tiga) konsep di dalamnya yaitu: iklim, kepuasan dan kinerja yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Iklim

Iklim sebagai konsep yang merefleksikan isi dan kelebihan dari nilai-nilai, norma, perilaku dan perasaan para anggota dan sebuah sistem sosial yang secara operasional.

b. Kepuasan

Kepuasan merupakan perasaan yang timbul dari sikap emosional karyawan mengenai pekerjaannya

c. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya

2. Variabel

Variabel adalah bentuk yang dapat diukur dari konsep. Dengan kata lain kita bisa katakan bahwa variabel adalah konsep yang dapat diukur (Kountur, 2004:88). Terdapat tiga variabel di dalam penelitian ini yakni variabel bebas, variabel mediator dan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2017:68) dalam hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, macam-macam variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

a. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah iklim organisasi.

b. Variabel Mediator (Z)

Variabel mediator adalah variabel yang menjadi perantara hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat di mana variabel ini dapat mempengaruhi dan juga dipengaruhi. Variabel mediator dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

c. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3. Definisi Operasional Variabel

Menurut Kountur (2004:65) “Definisi operasional adalah suatu definisi yang memberikan penjelasan atas suatu variabel dalam bentuk yang dapat diukur. Definisi operasional ini memberikan informasi-informasi yang diperlukan untuk mengukur variabel-variabel yang akan diteliti.” Definisi operasional di dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

a. Iklim organisasi

Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi secara rutin tentang lingkungan internal organisasi. Berikut ialah indikator dan item dari variabel Iklim Organisasi, Wirawan (2008:131) sebagai berikut:

- 1) Struktur: Merefleksikan perasaan di organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.
 - a) Kejelasan deskripsi tugas-tugas atau pekerjaan
 - b) Kejelasan siapa yang memiliki wewenang dalam suatu pekerjaan
- 2) Standar-standar: Perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.
 - a) Perusahaan menetapkan standar untuk menjalankan pekerjaan sehari-hari
 - b) Kebanggaan mengenai kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan
- 3) Tanggung jawab: Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya.
 - a) Wewenang untuk mengambil keputusan sendiri
 - b) Kepercayaan menyelesaikan pekerjaan dengan caranya sendiri
- 4) Penghargaan: Mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyediakan tugas secara baik.
 - a) Adanya pengakuan dari perusahaan terhadap pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik
 - b) Imbalan yang diperoleh karyawan mampu mendorong untuk penyelesaian pekerjaan yang lebih baik

- 5) Dukungan: Merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja.
 - a) Rasa saling percaya satu sama lain
 - b) Dapat meminta bantuan dari rekan kerja jika menghadapi kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan
- 6) Komitmen: Merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi.
 - a) Adanya perasaan bangga menjadi bagian dari perusahaan
 - b) Adanya rasa percaya dengan perusahaan

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang timbul dari sikap emosional mengenai menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan terhadap pekerjaan, rekan kerja, pengawasan, promosi dan gaji. Berikut ialah indikator dan item dari variabel Kepuasan Kerja, Luthans (2006:243) sebagai berikut:

- 1) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri: Perasaan di mana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab.
 - a) Pekerjaan yang dikerjakan karyawan menarik
 - b) Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan minat

2) Kepuasan dengan gaji: Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

- a) Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
- b) Gaji yang diterima sesuai dengan harapan karyawan

3) Kepuasan dengan peluang promosi: Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

- a) Adanya peluang promosi jabatan
- b) Adil dalam melaksanakan promosi jabatan

4) Kepuasan dengan pengawasan: Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

- a) Dalam melakukan pekerjaan selalu diawasi oleh atasan
- b) Atasan menerima masukan dari karyawan

5) Kepuasan dengan rekan kerja: Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan.

- a) Dukungan dari rekan kerja
- b) Adanya rasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawabnya. Berikut ialah indikator dan item dari variabel Kinerja Karyawan, Dharma (2003:355) sebagai berikut:

- 1) Kuantitas: Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
 - a) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan
 - b) Meningkatnya hasil kerja dari periode berikutnya
- 2) Kualitas: Sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan kualitas yang baik (seberapa baik penyelesaiannya).
 - a) Hasil kerja yang telah selesai sesuai dengan standar perusahaan
 - b) Kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu: Sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan
 - a) Melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan
 - b) Kemampuan karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja

Tabel 3.2 Konsep, Variabel, Definisi Operasional, Indikator dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Referensi
Iklim	Iklim Organisasi (X)	1. Struktur	Kejelasan deskripsi tugas-tugas atau pekerjaan	Wirawan (2008:131)
			Kejelasan siapa yang memiliki wewenang dalam suatu pekerjaan	
		2. Standar-standar	Perusahaan menetapkan standar untuk menjalankan pekerjaan sehari-hari	
			Kebanggaan mengenai kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan	

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Referensi
		3. Tanggung Jawab	Wewenang untuk mengambil keputusan sendiri	
			Kepercayaan menyelesaikan pekerjaan dengan caranya sendiri	
		4. Penghargaan	Adanya pengakuan dari perusahaan terhadap pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik	
			Imbalan yang diperoleh karyawan mampu mendorong untuk penyelesaian pekerjaan yang lebih baik	
		5. Dukungan	Rasa saling percaya satu sama lain	
			Dapat meminta bantuan dari rekan kerja jika menghadapi kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan	
		6. Komitmen	Adanya perasaan bangga menjadi bagian dari perusahaan	
			Adanya rasa percaya dengan perusahaan	
Kepuasan	Kepuasan Kerja (Z)	1. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang dikerjakan karyawan menarik	Luthans (2006:243)
			Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat	
		2. Kepuasan dengan gaji	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Referensi
			Gaji yang diterima sesuai dengan harapan karyawan	
		3. Kepuasan dengan peluang promosi	Adanya peluang promosi jabatan Adil dalam melaksanakan promosi jabatan	
		4. Kepuasan dengan pengawasan	Dalam melakukan pekerjaan selalu diawasi oleh atasan Atasan menerima masukan dari karyawan	
		5. Kepuasan dengan rekan kerja	Dukungan dari rekan kerja Adanya rasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja	
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan Meningkatnya hasil kerja dari periode berikutnya	Dharma (2003:355)
		2. Kualitas	Hasil kerja yang telah selesai sesuai dengan standar perusahaan Kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan	
		3. Ketepatan Waktu	Melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan Kemampuan karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja	

Sumber: data diolah 2018

4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data (Sugiyono, 2017:157). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017:158). Skala likert memiliki 5 pengukuran:

Tabel 3.3 Skala Pengukuran

Jawaban Responden	Skor
Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi	5
Setuju/baik/tinggi	4
Cukup setuju/cukup baik/cukup tinggi	3
Tidak setuju/tidak baik/tidak tinggi	2
Sangat tidak setuju/sangat tidak baik/sangat tidak tinggi	1

Sumber: data diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval) dengan rumus:

$$C = \frac{X_n - X_1}{k}$$

Keterangan:

C = Perkiraan besarnya

k = banyaknya kelas

X_n = nilai obsevasi terbesar

X_1 = nilai observasi terkecil

$$C = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus tersebut, maka dapat diperoleh nilai interval kelas pada skala likert sebagai berikut:

Tabel 3.4 Interval Kelas Skala Likert

No.	Notasi	Skor	Interval Kelas
1	Sangat Setuju/Sangat Baik/Sangat Tinggi	5	4,24 - 5
2	Setuju/Baik/Tinggi	4	3,43 - 4,23
3	Cukup Setuju/ Cukup Baik/Cukup Tinggi	3	2,62 - 3,42
4	Tidak Setuju/Tidak Baik/Tidak Tinggi	2	1,81 - 2,61
5	Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Tinggi	1	1 - 1,80

Sumber: data diolah, 2018

E. Sumber Data

1. Data Primer

Data yang diperoleh atau dikelompokkan oleh peneliti atau lembaga tertentu langsung dari sumbernya, dicatat dan diamati untuk pertama kalinya dan hasilnya digunakan langsung oleh peneliti atau lembaga itu sendiri untuk memecahkan persoalan yang akan dicari jawabannya (Agung, 2012:60).

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini ialah hasil dari pengisian kuesioner kepada responden, yaitu karyawan PT Poso Energy Bogor.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh atau dikelompokkan oleh orang lain atau lembaga tertentu atau data primer yang diolah lebih lanjut menjadi bentuk-bentuk seperti tabel, grafik diagram, gambar, dan yang lainnya sehingga lebih informatif oleh pihak lain (Agung, 2012:60). Data sekunder yang didapat

misalnya adalah sejarah dan profil perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan visi dan misi perusahaan.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:225). Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner telah disusun secara terstruktur sebelum diberikan kepada responden. Data yang akan diperoleh dari kuesioner ialah:

- a) Identitas responden
- b) Tanggapan atau jawaban dari responden atas item-item yang ditunjukkan dalam bentuk pertanyaan dan pernyataan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara melihat dan mencatat dokumen-dokumen yang dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang keadaan perusahaan.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:198) valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Apabila responden memiliki penafsiran yang berbeda maka instrumen penelitian tersebut tidak valid.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan menggunakan korelasi *product moment* menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam Tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.5 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
Iklim Organisasi (X)	X.1	X.1.1	0.442	0.001	0.3	Valid
		X.1.2	0.594	0.000	0.3	Valid
	X.2	X.2.1	0.446	0.001	0.3	Valid
		X.2.2	0.372	0.007	0.3	Valid
	X.3	X.3.1	0.501	0.000	0.3	Valid
		X.3.2	0.427	0.002	0.3	Valid
	X.4	X.4.1	0.589	0.000	0.3	Valid
		X.4.2	0.444	0.001	0.3	Valid
	X.5	X.5.1	0.555	0.000	0.3	Valid
		X.5.2	0.669	0.000	0.3	Valid
	X.6	X.6.1	0.523	0.000	0.3	Valid
		X.6.2	0.682	0.000	0.3	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	Z.1.1	0.735	0.000	0.3	Valid
		Z.1.2	0.721	0.000	0.3	Valid
	Z.2	Z.2.1	0.661	0.000	0.3	Valid
		Z.2.2	0.685	0.000	0.3	Valid

Variabel	Indikator	Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
	Z.3	Z.3.1	0.748	0.000	0.3	Valid
		Z.3.2	0.750	0.000	0.3	Valid
	Z.4	Z.4.1	0.618	0.000	0.3	Valid
		Z.4.2	0.476	0.000	0.3	Valid
	Z.5	Z.5.1	0.684	0.000	0.3	Valid
		Z.5.2	0.520	0.000	0.3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	Y.1.1	0.780	0.000	0.3	Valid
		Y.1.2	0.659	0.000	0.3	Valid
	Y.2	Y.2.1	0.714	0.000	0.3	Valid
		Y.2.2	0.788	0.000	0.3	Valid
	Y.3	Y.3.1	0.796	0.000	0.3	Valid
		Y.3.2	0.723	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data diolah, 2018

Dari Tabel 3.5 di atas dapat dilihat bahwa semua item untuk variabel iklim organisasi (X), kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien korelasi $> 0,3$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item-item dalam penelitian ini valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:198) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran, apabila pengukuran dilakukan pada objek suatu dan berulang kali dengan instrumen yang sama.

Jika $r\text{-hitung} > 0.6$, maka data yang digunakan adalah reliabel.

Jika $r\text{-hitung} \leq 0.6$, maka data yang digunakan tidak *reliabel*.

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Iklim Organisasi (X)	0.751	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (Z)	0.858	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0.827	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2018

Dari Tabel 3.6 diketahui bahwa nilai dari *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

H. Teknik Analisis Data

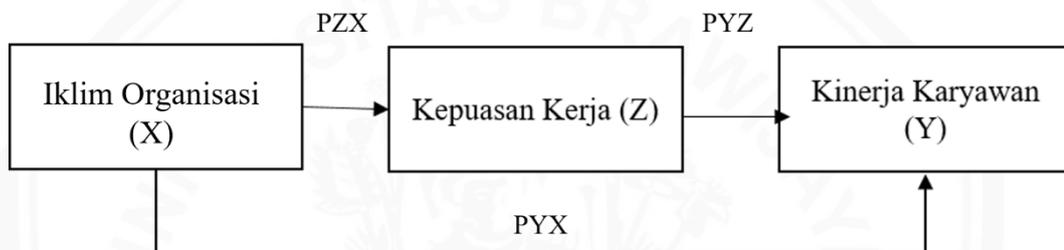
1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono. 2017:232)

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Ferdinand (2014:225) “Uji jalur (*path*) adalah alat analisis statistik untuk menguji eksistensi variabel antara terhadap hubungan antara variabel X dan Y. Dan menurut Riduwan dan Kuncoro (2017:2) menyebutkan bahwa “model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun

tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).” Kemudian, dalam perhitungan digunakan *software* dengan program SPSS. Langkah –langkah yang dilakukan dalam penelitian dengan analisa jalur. Membuat diagram jalur yang akan digunakan untuk mengetahui arah hubungan variabel yang akan diteliti, sehingga peneliti lebih mudah untuk menentukan struktur model, dan persamaan struktur modelnya. Diagram jalur tersebut dapat digambarkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 3.1 Diagram Jalur *Path Analysis* Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel Mediator Kepuasan Kerja

- Keterangan: X = Iklim Organisasi
 Y = Kinerja Karyawan
 Z = Kepuasan Kerja
 PZX = Jalur dari Iklim Organisasi ke Kepuasan Kerja
 PYZ = Jalur dari Kepuasan Kerja ke Kinerja Karyawan
 PYX = Jalur dari Iklim Organisasi ke Kinerja Karyawan

Dengan jalur di atas dapat ditulis dalam persamaan sebagai berikut:

1. $Z = PZX$
2. $Y = PYZ + PYX$

a. Uji t (Pengujian Hipotesis)

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian diterima atau tidak didukung. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq \text{Sig}$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak signifikan.
- 2) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq \text{Sig}$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah dan Profil Perusahaan PT Poso Energy

Indonesia merupakan negara kepulauan yang terdiri dari 70% lautan dan 30% daratan. Hal ini menjadi sumber potensial bagi Indonesia untuk mengembangkan sumber daya alam berupa perairan, salah satunya untuk menghasilkan listrik. Sebagian besar kebutuhan listrik nasional masih banyak bergantung pada energi *thermal* dan diesel terutama untuk wilayah di luar Pulau Jawa saat ini.

Usaha untuk mengurangi pemakaian sumber daya alam tidak terbarukan (*unrenewable*) serta menjaga lingkungan terhadap pencemaran akibat pembakaran bahan bakar minyak dan gas, pengembangan potensi sumber daya air untuk memenuhi kebutuhan kelistrikan merupakan sumber daya alternatif yang harus mendapat perhatian khusus.

Indonesia dengan kondisi topografi dan iklim geografisnya mempunyai potensi yang sangat besar untuk pengembangan dan pemanfaatan sumber daya air. Sejalan dengan kebijaksanaan pemerintah dalam hal penganeekaragaman energi serta aman terhadap lingkungan, dan potensi tenaga air mendapatkan prioritas utama untuk dikembangkan lebih lanjut.

Pengembangan kelistrikan di Indonesia dikelola oleh PT PLN (Persero) sebagai pihak yang mendapatkan wewenang dari pemerintah, yang bertanggung jawab terhadap pengadaan, pengelolaan, dan pengembangan tenaga kelistrikan termasuk perencanaan, pekerjaan konstruksi, pengoperasian, jaringan transmisi dan sistem distribusinya. Di samping itu juga merencanakan pemenuhan kebutuhan energi listrik dan harga jual energi listrik dengan tetap berpedoman kepada peraturan pemerintah.

Tahun 1945 kebutuhan energi listrik nasional sebesar ± 157 MW, kemudian meningkat menjadi ± 258 MW pada tahun 1955. Sepuluh tahun kemudian kebutuhan ini meningkat hampir dua kalinya menjadi ± 460 MW. Peningkatan tersebut masih relatif kecil bila dibandingkan dengan pertumbuhan kebutuhan sepuluh tahun berikutnya yaitu menjadi 1.129 MW pada tahun 1975, dan 3.935 MW pada akhir tahun 1983.

Periode yang sama, PT PLN (Persero) telah melakukan studi potensi tenaga air untuk pembangkit tenaga listrik di seluruh Indonesia, meliputi 1.275 lokasi dengan total potensi sebesar ± 75.000 MW, namun demikian hingga pada saat ini potensi yang telah dimanfaatkan baru sekitar 21.000 MW. Melihat besarnya potensi tersebut, maka peluang untuk pengembangan tenaga air untuk pembangkit tenaga listrik di Indonesia masih cukup besar.

Salah satu potensi tersebut adalah pengembangan PLTA Pamona yang memanfaatkan Sungai Poso yang berasal dari aliran air Danau Poso di Provinsi Sulawesi Tengah. Adanya rencana PLTA Pamona, PT PLN (Persero) merencanakan program untuk membangun transmisi dari Ujung

Pandang ke daerah Palopo hingga ke Sulawesi Utara, disebut Sistem Sulawesi. Pengembangan PLTA di daerah Poso ini selain untuk melayani kebutuhan daerah sekitar proyek (Sulawesi Tengah), juga diharapkan dapat mendukung pelayanan kebutuhan tenaga listrik di seluruh Sulawesi, khususnya industri tambang yang tersebar di Sulawesi Selatan dan Tenggara. Sejalan dengan kebijakan pengembangan energi di atas, pertumbuhan kebutuhan energi dan tenaga listrik di daerah Sulawesi Tengah tercatat sangat tinggi $\pm 19\%$ per tahun, maka pengembangan PLTA Poso-2 yang terletak di Sungai Poso dengan sumber airnya berasal dari Danau Poso, Sulawesi Tengah, merupakan bagian yang sangat penting dalam rangka merealisasikan kebijaksanaan tersebut.

Berdasarkan hasil Studi Pendahuluan (*Reconnaissance Study*) yang telah dilakukan oleh Tepsco Consulting Engineers, Jepang tahun 1984, hasil identifikasi potensi pembangkit energi listrik tenaga air di daerah ini terdapat 3 skema yang cukup potensial, yaitu PLTA Poso-1 tipe *run-off river* dengan pengaturan tumpangan aktif Danau Poso sebesar $570 \times 10^6 \text{ m}^3$ dan diperkirakan dapat membangkitkan daya sebesar $\pm 60 \text{ W}$. PLTA Poso-2 adalah tipe *run-off river* dengan pengaturan tumpangan danau yang dapat membangkitkan daya sebesar $\pm 195 \text{ MW}$, dan paling hilir adalah PLTA Poso-3 dengan daya sebesar $\pm 240 \text{ MW}$.

Sistem tenaga air mengubah energi dari air yang mengalir menjadi energi mekanik dan kemudian dikonversi menjadi energi listrik. Air mengalir melalui kanal (*penstock*) melewati kincir air atau turbin di mana air akan

menggerakkan sudu-sudu yang menyebabkan kincir air ataupun turbin berputar. Ketika digunakan untuk membangkitkan energi listrik, perputaran turbin menyebabkan perputaran poros motor pada generator. Energi yang dibangkitkan dapat digunakan secara langsung, disimpan dalam baterai ataupun digunakan untuk memperbaiki kualitas listrik pada jaringan.

PLTA Poso Energy terdiri dari tiga proyek di mana PLTA Poso-1 memiliki kapasitas potensi 60 MW, PLTA Poso-2 memiliki kapasitas 180 MW, dan PLTA Poso-3 memiliki kapasitas 300 MW. Ketiga PLTA ini menggunakan sumber daya air sungai Sungai Poso, Desa Sulawena, Kecamatan Pamona Utara, Kabupaten Poso, Provinsi Sulawesi Tengah. Adapun PLTA yang sudah beroperasi adalah PLTA Poso-2 di mana kini sudah mulai menjalankan aktivitas produksi listrik melalui energi air. Secara resmi, PLTA Poso-2 ini menjadi sebuah perusahaan yang bernama PT Poso Energy sejak tanggal 31 Mei 2005 melalui akta pendirian No.5.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi perusahaan nasional kelas dunia pelopor yang unggul dibidang pengadaan listrik tenaga air.

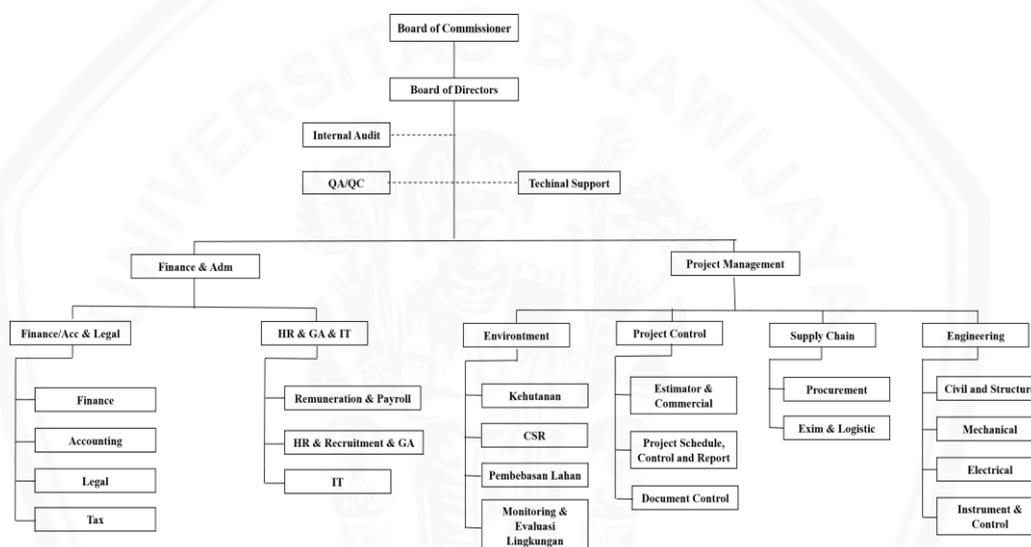
b. Misi

PT Poso Energy selalu berusaha untuk menjadi perusahaan pengadaan listrik tenaga air yang terandalkan, membina hubungan baik dengan seluruh elemen perusahaan, berkelanjutan memperbaiki manajemen

perusahaan dan mengembangkan karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat berharga.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan bagian-bagian yang disusun secara sistematis oleh perusahaan, berisi tentang pembagian tugas serta wewenang dari bagian organisasi perusahaan. Berikut ialah bagian struktur organisasi PT Poso Energy Bogor:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Poso Energy Bogor

Sumber: PT Poso Energy Bogor, 2018

B. Gambaran Umum Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada sebagian mahasiswa yang berjumlah 52 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia responden dan jenis kelamin responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	33	63.46
Perempuan	19	36.54
Total	52	100,00

Sumber: Hasil Analisis Data, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang jenis kelamin laki – laki sebanyak sebanyak 33 orang (63,46%), dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang (36,54%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan.

2. Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Data gambaran responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Menikah	35	67.31
Belum Menikah	17	32.69
Total	52	100.00

Sumber: Hasil Analisis Data, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menikah sebanyak 35 orang (67,31%), dan yang belum menikah sebanyak 17 orang (32,69%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa responden yang menikah lebih banyak daripada yang belum menikah.

3. Gambaran Responden Berdasarkan Usia Responden

Data gambaran responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Usia Responden

Usia Responden	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
≤ 20 tahun	1	1.92
21 - 30 tahun	27	51.92
31 - 40 tahun	17	32.69
≥ 41 tahun	7	13.46
Total	52	100.00

Sumber: Hasil Analisis Data, 2018

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 1 orang (1,92%), berusia 21 – 30 tahun sebanyak 27 orang (51,92%), berusia 31 – 40 tahun sebanyak 17 orang

(32,69%), dan berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 7 orang (13,46%). Hal ini menunjukkan mayoritas responden berusia 31 - 40 tahun, yang menunjukkan karyawan PT Poso Energy Bogor tergolong produktif dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data gambaran responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Responden	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	9	17.31
Diploma 1 (D1)	5	9.62
Diploma 2 (D2)	0	0.00
Diploma 3 (D3)	3	5.77
Strata 1 (S1)	31	59.62
Strata 2 (S2)	4	7.69
Total	52	100.00

Sumber: Hasil Analisis Data, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki berpendidikan SMA/SMK sebanyak 9 orang (17,31%), yang Diploma 1 (D1) sebanyak 5 orang (9,62%), pendidikan Diploma 2 (D2) sebanyak 0 orang (0%), pendidikan Diploma 3 (D3) sebanyak 3 orang (5,77%), yang pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 31 orang (59,62%), dan yang berpendidikan Strata 2 (S2) sebanyak 4 orang (7,69%). Hal ini

menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah Strata 1 (S1) dengan jumlah 31 orang atau 59,62%.

C. Analisis Data

1. Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan jawaban dari responden mengenai masing-masing item dengan menghitung jumlah skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS), 4 untuk setuju (S), 3 untuk ragu-ragu (R), 2 untuk tidak setuju (TS), dan 1 untuk tidak setuju (STS).

a. Iklim Organisasi (X)

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Iklim Organisasi (X) terdiri dari 12 item. Berikut adalah hasil persentase masing-masing item dalam variabel Iklim Organisasi:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi (X)

Item	SS		S		R		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X.1.1	9	17.31	40	76.92	3	5.77	0	0.00	0	0.00	52	100	4.12
X.1.2	17	32.69	32	61.54	1	1.92	2	3.85	0	0.00	52	100	4.23
X.2.1	11	21.15	39	75.00	1	1.92	1	1.92	0	0.00	52	100	4.15
X.2.2	17	32.69	34	65.38	1	1.92	0	0.00	0	0.00	52	100	4.31
X.3.1	9	17.31	29	55.77	11	21.15	3	5.77	0	0.00	52	100	3.85
X.3.2	11	21.15	34	65.38	6	11.54	1	1.92	0	0.00	52	100	4.06
X.4.1	4	7.69	32	61.54	13	25.00	3	5.77	0	0.00	52	100	3.71
X.4.2	5	9.62	30	57.69	13	25.00	4	7.69	0	0.00	52	100	3.69
X.5.1	16	30.77	29	55.77	7	13.46	0	0.00	0	0.00	52	100	4.17
X.5.2	27	51.92	23	44.23	1	1.92	1	1.92	0	0.00	52	100	4.46

Item	SS		S		R		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X.6.1	17	32.69	33	63.46	2	3.85	0	0.00	0	0.00	52	100	4.29
X.6.2	16	30.77	33	63.46	3	5.77	0	0.00	0	0.00	52	100	4.25
<i>Grand Mean</i>													4.11

Sumber : Hasil Analisis data,2018

Keterangan:

X.1.1 = Kejelasan deskripsi tugas-tugas atau pekerjaan

X.1.2 = Kejelasan siapa yang memiliki wewenang dalam suatu pekerjaan

X.2.1 = Perusahaan menetapkan standar untuk menjalankan pekerjaan sehari-hari

X.2.2 = Kebanggaan mengenai kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan

X.3.1 = Wewenang untuk mengambil keputusan sendiri

X.3.2 = Kepercayaan menyelesaikan pekerjaan dengan caranya sendiri

X.4.1 = Adanya pengakuan dari perusahaan terhadap pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik

X.4.2 = Imbalan yang diperoleh karyawan mampu mendorong untuk penyelesaian pekerjaan yang lebih baik

X.5.1 = Rasa saling percaya satu sama lain

X.5.2 = Dapat meminta bantuan dari rekan kerja jika menghadapi kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan

X.6.1 = Adanya perasaan bangga menjadi bagian dari perusahaan

X.6.2 = Adanya rasa percaya dengan perusahaan

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui item X.1.1 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 17,31%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 76,92%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 5,77%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak

setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa ada kejelasan deskripsi tugas-tugas atau pekerjaan.

Pada item X.1.2 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau 32,69%, yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 61,54%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 1,92%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,85%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa ada kejelasan siapa yang memiliki wewenang dalam suatu pekerjaan.

Pada item X.2.1 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 21,15%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 75%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 1,92%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,92%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa PT Poso Energy Bogor menetapkan standar untuk menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Pada item X.2.2 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau 32,69%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 65,38%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 1,92%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa

karyawan PT Poso Energy Bogor merasa bangga dengan kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan.

Pada item X.3.1 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 17,31%, yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau 55,77%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 21,15%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,77%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan PT Poso Energy Bogor diberi wewenang untuk mengambil keputusan sendiri menjalankan pekerjaan.

Pada item X.3.2 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 21,15%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 65,38%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 11,54%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,92%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan PT Poso Energy Bogor diberi kepercayaan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara sendiri.

Pada item X.4.1 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 7,69%, yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 61,54%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden atau 25%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,77%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal

ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan PT Poso Energy Bogor atasan memberikan pujian ketika pekerjaan telah selesai.

Pada item X.4.2 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 9,62%, yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 57,69%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden atau 25%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 7,69%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan PT Poso Energy Bogor imbalan yang diperoleh mampu mendorong penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.

Pada item X.5.1 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 30,77%, yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau 55,77%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 13,46%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan PT Poso Energy Bogor memiliki rasa saling percaya satu sama lain.

Pada item X.5.2 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 responden atau 51,92%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 44,23%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 1,92%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,92%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak

0 responden atau 0%. Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan PT Poso Energy Bogor dapat meminta bantuan dari rekan kerja ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan.

Pada item X.6.1 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau 32,69%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 63,46%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 3,85%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan merasa bangga menjadi karyawan di PT Poso Energy Bogor.

Pada item X.6.2 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 30,77%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 63,46%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 5,77%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan PT Poso Energy Bogor percaya dengan perusahaan.

b. Kepuasan Kerja (Z)

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja (Z) terdiri dari 10 item. Berikut adalah hasil persentase masing-masing item dalam variabel Kepuasan Kerja:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	SS		S		R		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Z.1.1	17	32.69	27	51.92	7	13.46	1	1.92	0	0.00	52	100	4.15
Z.1.2	30	57.69	16	30.77	6	11.54	0	0.00	0	0.00	52	100	4.46
Z.2.1	4	7.69	38	73.08	9	17.31	1	1.92	0	0.00	52	100	3.87
Z.2.2	3	5.77	34	65.38	11	21.15	4	7.69	0	0.00	52	100	3.69
Z.3.1	10	19.23	30	57.69	11	21.15	1	1.92	0	0.00	52	100	3.94
Z.3.2	3	5.77	31	59.62	16	30.77	2	3.85	0	0.00	52	100	3.67
Z.4.1	7	13.46	41	78.85	3	5.77	1	1.92	0	0.00	52	100	4.04
Z.4.2	14	26.92	35	67.31	3	5.77	0	0.00	0	0.00	52	100	4.21
Z.5.1	15	28.85	36	69.23	0	0.00	1	1.92	0	0.00	52	100	4.25
Z.5.2	7	13.46	37	71.15	7	13.46	1	1.92	0	0.00	52	100	3.96
<i>Grand Mean</i>													4.03

Sumber : Hasil Analisis Data, 2018

Keterangan:

Z.1.1 = Pekerjaan yang dikerjakan karyawan menarik

Z.1.2 = Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat

Z.2.1 = Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

Z.2.2 = Gaji yang diterima sesuai dengan harapan karyawan

Z.3.1 = Adanya peluang promosi jabatan

Z.3.2 = Adil dalam melaksanakan promosi jabatan

Z.4.1 = Dalam melakukan pekerjaan selalu diawasi oleh atasan

Z.4.2 = Atasan menerima masukan dari karyawan

Z.5.1. = Dukungan dari rekan kerja

Z.5.2 = Adanya rasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa item Z.1.1 yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau 32,69% yang menyatakan sangat setuju tentang merasa Pekerjaannya adalah pekerjaan yang

menarik, yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau 51,92%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 13,46%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,92%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa pekerjaan karyawan PT Poso Energy Bogor adalah pekerjaan yang menarik.

Pada item Z.1.2 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden atau 57,69%, yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 30,77%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 11,54%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan PT Poso Energy Bogor sesuai dengan minat.

Pada item Z.2.1 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 7,69%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 73,08%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 17,31%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,92%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa gaji yang diterima karyawan PT Poso Energy Bogor sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Pada item Z.2.2 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 5,77%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden

atau 65,38%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 21,15%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 7,69%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa gaji yang diterima karyawan PT Poso Energy Bogor dapat memenuhi harapan.

Pada item Z.3.1 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 19,23%, yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 57,69%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 21,15%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,92%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa adanya peluang promosi jabatan di PT Poso Energy Bogor.

Pada item Z.3.2 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 5,77%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 59,62%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 16 responden atau 30,77%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,85%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa kesempatan promosi di PT Poso Energy Bogor telah dilakukan secara adil.

Pada item Z.4.1 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 13,46%, yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 78,85%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 5,77%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,92%,

dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa atasan selalu memeriksa pekerjaan secara berkala.

Pada item Z.4.2 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 26,92%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 67,31%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 5,77%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa atasan di PT Poso Energy Bogor menerima masukan dari karyawan.

Pada item Z.5.1 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 28,85%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 69,23%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,92%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa rekan kerja di PT Poso Energy Bogor selalu memberikan dukungan.

Pada item Z.5.2 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 13,46%, yang menyatakan setuju sebanyak 37 responden atau 71,15%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 13,46%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,92%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan PT Poso Energy Bogor merasa nyaman bekerja sama dengan sesama rekan kerja.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 6 item. Berikut adalah hasil persentase masing-masing item dalam variabel Kinerja Karyawan:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja karyawan (Y)

Item	SS		S		R		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y.1.1	6	11.54	40	76.92	5	9.62	1	1.92	0	0.00	52	100	3.98
Y.1.2	10	19.23	35	67.31	6	11.54	1	1.92	0	0.00	52	100	4.04
Y.2.1	3	5.77	46	88.46	3	5.77	0	0.00	0	0.00	52	100	4.00
Y.2.2	7	13.46	41	78.85	3	5.77	1	1.92	0	0.00	52	100	4.04
Y.3.1	6	11.54	40	76.92	5	9.62	1	1.92	0	0.00	52	100	3.98
Y.3.2	10	19.23	36	69.23	6	11.54	0	0.00	0	0.00	52	100	4.08
<i>Grand Mean</i>												4.02	

Sumber : Hasil Analisis Data, 2018

Keterangan:

Y.1.1 = Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan

Y.1.2 = Meningkatnya hasil kerja dari periode berikutnya

Y.2.1 = Hasil kerja yang telah selesai sesuai dengan standar perusahaan

Y.2.2 = Kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan

Y.3.1 = Melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan

Y.3.2 = Kemampuan karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja

Pada Tabel 4.8 bahwa item Y.1.1 yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 11,54%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 76,92%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5

responden atau 9,62%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,92%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan PT Poso Energy Bogor mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Pada item Y.1.2, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 19,23%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 67,31%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 11,54%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,92%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa hasil kerja karyawan PT Poso Energy Bogor meningkat dari periode sebelumnya.

Pada item Y.2.1, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 5,77%, yang menyatakan setuju sebanyak 46 responden atau 88,46%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 5,77%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa hasil kerja yang dicapai karyawan PT Poso Energy Bogor sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Pada item Y.2.2, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 13,46%, yang menyatakan setuju sebanyak 41

responden atau 78,85%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 5,77%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,92%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan PT Poso Energy Bogor selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapih.

Pada item Y.3.1, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 11,54%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 76,92%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 9,62%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,92%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan PT Poso Energy Bogor dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

Pada item Y.3.2, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 19,23%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 69,23%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 11,54%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan PT Poso Energy Bogor mampu memanfaatkan jam kerja yang telah diberikan oleh perusahaan.

2. Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

a. Pengaruh Iklim Organisasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil analisis jalur pengaruh iklim organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Analisis Pengaruh Iklim Organisasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.086	5.570		.913	.366
	X	.713	.113	.667	6.332	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber data: Hasil Analisis Data (2018)

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan angka t hitung sebesar 6,332 dan nilai signifikansi hasil perhitungan yang tertera di dalam kolom Sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. besarnya pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel kepuasan kerja dapat diketahui dari nilai koefisien beta sebesar 0,667 atau 66,7%. Hasil positif tersebut menunjukkan apabila iklim organisasi semakin baik maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

b. Pengaruh Iklim Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis jalur pengaruh iklim organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.9 Hasil Analisis Iklim Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.881	2.775		.678	.501
	X	.325	.075	.545	4.353	.000
	Z	.154	.070	.276	2.206	.032

a. Dependent Variable: Y

Sumber data: Hasil Analisis Data, 2018

Berdasarkan Tabel 4.9, menunjukkan angka t hitung sebesar 4,353 dan nilai signifikansi hasil perhitungan yang tertera dalam kolom Sig sebesar 0,032 ($0,032 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja karyawan dapat diketahui dari nilai koefisien beta sebesar 0,545 atau 54,5%. Hasil positif tersebut menunjukkan semakin baik iklim organisasi pada suatu perusahaan maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis jalur pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.881	2.775		.678	.501
	X	.325	.075	.545	4.353	.000
	Z	.154	.070	.276	2.206	.032

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Analisis Data 2018

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan angka t hitung sebesar 2,206 dan nilai signifikansi hasil perhitungan yang tertera di dalam kolom Sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan dapat diketahui dari nilai koefisien beta sebesar 0,276 atau 27,6%. Hasil positif tersebut menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

d. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung atau *Indirect Effect* dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator kepuasan kerja. Perhitungan pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Indirect Effect (IE)} &= PZX \times PYZ \\
 &= 0,667 \times 0,276 \\
 &= 0,184
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,184. Nilai tersebut berarti bahwa pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator kepuasan kerja sebesar 0,184, yang artinya semakin baik iklim organisasi melalui kepuasan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

e. Pengaruh Total (*Total Effect*)

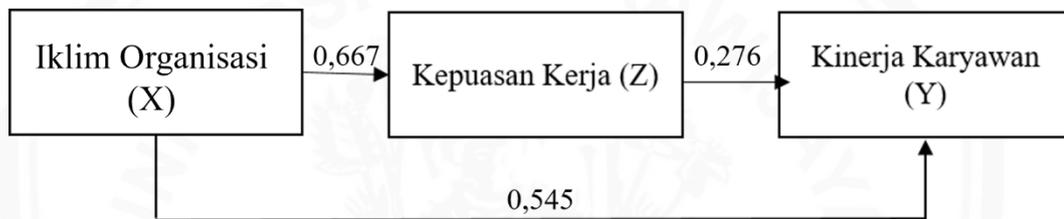
Pengaruh total atau *Total Effect* merupakan pengaruh keseluruhan dari berbagai hubungan antar variabel. Pengaruh total digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keseluruhan hubungan antar variabel dalam sebuah model. Pengaruh total dari variabel iklim organisasi (X), kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y) dapat diketahui melalui perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Total Effect (TE)} &= PYX + (PZX \times PYZ) \\
 &= 0,545 + 0,184 \\
 &= 0,729
 \end{aligned}$$

Pengaruh total dalam penelitian ini sebesar 0,729. Angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh total variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator kepuasan kerja sebesar 0,729. Yang artinya variabel kepuasan kerja diperlukan untuk memperkuat hubungan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

D. Hubungan Antar Jalur

Dari keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antar variabel. Gambar 4.1 menampilkan diagram hasil analisis jalur secara keseluruhan. Koefisien variabel Iklim Organisasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,667. Koefisien variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,276. Koefisien variabel Iklim Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,545. Model diagram jalurnya dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.2. Diagram Model Jalur Variabel Iklim Organisasi (X), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y)

E. Pembahasan

1. Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif

a. Iklim Organisasi (X)

Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel iklim organisasi (X) sebesar 4,30. Hal ini menunjukkan karyawan PT Poso Energy Bogor setuju bahwa iklim organisasi berpengaruh dalam mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item X.5.2 yaitu karyawan dapat meminta bantuan dari rekan kerja

jika mengalami kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan dengan skor 4,46. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item X.4.2 yaitu imbalan yang diperoleh karyawan mampu mendorong untuk penyelesaian pekerjaan yang lebih baik dengan skor 3,69.

b. Kepuasan Kerja (Z)

Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel kepuasan kerja sebesar 4,03. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju puas bekerja di PT Poso Energy Bogor. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item Z.1.2 yaitu pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat dengan skor 4,46. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item Z.3.2 yaitu promosi jabatan telah dilaksanakan secara adil dengan skor 3,67.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel kinerja karyawan sebesar 4,02. Hal ini menunjukkan karyawan PT Poso Energy Bogor setuju bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item Y.3,2 yaitu karyawan mampu memanfaatkan jam kerja yang telah diberikan oleh perusahaan dengan skor 4,08. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item Y.1.1 yaitu karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan dengan skor 3,98.

2. Pembahasan Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

a. Pengaruh Iklim Organisasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja diketahui dari nilai koefisien beta sebesar 0,667 yang menunjukkan pengaruh positif. Hasil analisis jalur juga menunjukkan nilai signifikansi pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 di mana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti pengaruh Iklim Organisasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki arah positif, artinya Iklim Organisasi (X) semakin baik maka akan memberikan peningkatan terhadap Kepuasan Kerja (Z). Berdasarkan pengujian analisis jalur, maka hipotesis yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (H1) dapat diterima.

Nilai koefisien beta variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,667 atau sebesar 66,7%. Nilai koefisien beta tersebut berarti bahwa apabila iklim organisasi semakin baik maka akan memberikan peningkatan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Nur (2013) bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi. Semakin baik iklim organisasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya ketika di dalam

organisasi tumbuhnya iklim organisasi tidak baik maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

b. Pengaruh Iklim Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan diketahui dari nilai koefisien beta sebesar 0,545 yang menunjukkan pengaruh positif. Hasil analisis jalur juga menunjukkan nilai signifikansi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 di mana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti pengaruh Iklim Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki arah positif, artinya Iklim Organisasi (X) semakin baik maka akan memberikan peningkatan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan pengujian analisis jalur, maka hipotesis yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H2) dapat diterima.

Nilai koefisien beta variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,545 atau sebesar 54,5%. Nilai koefisien beta tersebut berarti bahwa apabila iklim organisasi semakin baik maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan. Menurut Wirawan (2008:122) iklim organisasi secara rutin mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh

Nurhamzah (2016) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Terwujudnya iklim organisasi yang positif apabila karyawan mempersepsikan suasana, praktik dan prosedur di tempat kerjanya yang positif.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diketahui dari nilai koefisien beta sebesar 0,276 yang menunjukkan pengaruh positif. Hasil analisis jalur juga menunjukkan nilai signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,032 di mana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 ($0,032 < 0,05$). Hal ini berarti pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki arah positif, artinya Kepuasan Kerja (Z) semakin baik maka akan memberikan peningkatan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan pengujian analisis jalur, maka hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H3) dapat diterima.

Nilai koefisien beta variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,545 atau sebesar 54,5%. Nilai koefisien beta tersebut berarti bahwa apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan. Luthans (2006:243) menyatakan bahwa masalah kepuasan kerja penting sekali

untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk berprestasi. Hal ini sesuai dengan Febriyana (2015) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pun juga akan meningkat. Begitu sebaliknya apabila kepuasan kerja lemah maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pun rendah.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif penelitian yang telah dilakukan bahwa rata-rata atau *grand mean* distribusi jawaban responden untuk menilai variabel iklim organisasi (X) yaitu sebesar 4,11, variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 4,03, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi PT Poso Energy baik, kepuasan kerja karyawan tinggi dan kinerja karyawan PT Poso Energy baik.
2. Iklim organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis di mana nilai koefisien jalur (beta) sebesar 0,667 nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Iklim organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis di mana nilai koefisien jalur (beta) sebesar 0,545 nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur (beta) sebesar 0,276 dengan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain.

Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. PT Poso Energy harus senantiasa memperhatikan aspek iklim organisasi dan kepuasan kerja agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan, sebab kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan. .
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain di luar variabel yang ada dalam penelitian ini. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih bermanfaat bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Anak. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Malang: UB Press
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Davis K, dan Newstorm JW. 2001. *Perilaku dalam Organisasi Jilid 1 Terjemahan*. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Febriyana, Wanda. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kabepe Chakra. *Jurnal of Management*. Vol.2, Nomor 3 Hal 2954-2961
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: UNDIP Press
- Handoko, Tani. 2001. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima Belas. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Masagung
- _____ 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi) Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT Bumi Aksar
- Kountur, Ronny. 2004. *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PPM
- Kustianto, 2015. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Garam (PERSERO). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.1 Nomor 1 Hal 42-55

- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta Mangkunegara. A.A Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama
- Muhammad, Arni. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nur, Hafni Rizanuddin. 2013. Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Sinjaraga Santika Sport Kadipaten Majalengka). *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol. VI, Nomor 2 Hal 138-154
- Nurhamzah. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VI (PERSERO) Unit Usaha Ophir. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Vol. 4. Nomor 3 Hal 213-217
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2017. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Servei*. Jakarta: Pustaka LP3S
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, A.T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Politik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- _____ 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*.

Jakarta: Salemba Empat

