

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah

Kami merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) yang berlokasi di Jl. A. Yani, Desa Nusa Indah, RT. 010 RW. 002, Kec. Bati-Bati, Kab. Tanah Laut. Perusahaan ini telah berdiri sejak 30 Mei 2014. PT. Panen Embun Kemakmuran memproduksi dan memperdagangkan Air Minum Dalam Kemasan dengan Mutu tinggi, aman, bersih,dan sehat serta halal melalui proses ramah lingkungan, mematuhi peraturan pemerintah yang berlaku dan selalu memperbaiki juga meningkatkan mutu secara berkesinambungan sesuai harapan pelanggan. Berikut profil PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah.

Nama Perusahaan	: PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah
Alamat Perusahaan	: Jl. A. Yani, Desa Nusa Indah, RT. 010 RW. 002, Kec. Bati-Bati, Kab. Tanah Laut.
Presdir	: Rita Wijaya
Dir Umum	: Ir. Ronny Santoso
Dir Ops	: Ratnawati
Jumlah Karyawan	: 119

a. Visi dan Misi, Kebijakan Halal Perusahaan, dan Kebijakan Mutu PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati

1) Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari perusahaan adalah Menjadi Produsen Produk Air Mineral yang bermutu pilihan konsumen.Sedangkan, Misi perusahaan yaitu: Mengembangkan Usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dan, Memberikan pelayanan prima bagi pelanggan.

2) Kebijakan Halal Perusahaan

PT Panen Embun Kemakmuran memiliki komitmen dalam memproduksi dan memperdagangkan Air Minum Dalam Kemasan dengan Mutu tinggi, aman, bersih, dan sehat serta halal sesuai dengan bahan yang disetujui oleh pihak LPPOM MUI.

3) Kebijakan Mutu Perusahaan

PT Panen Embun Kemakmuran memproduksi dan memperdagangkan Air Minum Dalam Kemasan dengan Mutu tinggi, aman, bersih, dan sehat serta halal melalui proses ramah lingkungan, mematuhi peraturan dari pemerintah yang telah berlaku dan selalu memperbaiki serta meningkatkan mutu secara berkesinambungan sesuai dengan harapan pelanggan.

b. Ketenaga Kerjaan di PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah

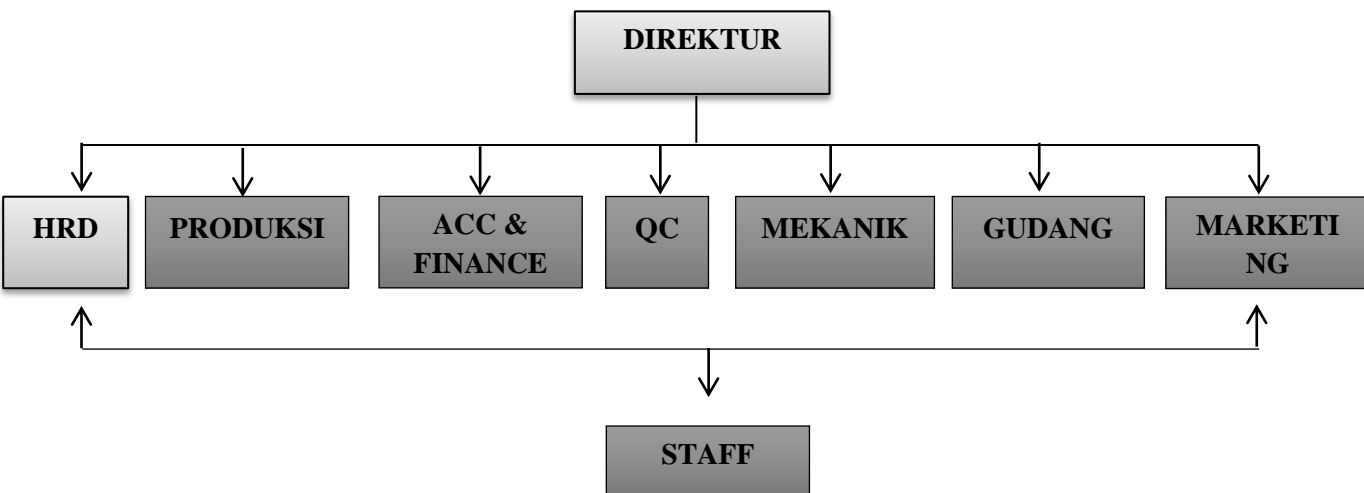
Tenaga kerja yang ada di PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati hingga saat ini berjumlah 119 orang dan terbagi ke dalam berbagai divisi yang mayoritas berasal dari penduduk/masyarakat sekitar desa Nusa Indah, Bati-Bati, hingga Kabupaten Tanah Laut.

Tabel 4.1 Ketenaga Kerjaan di PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah

No.	Divisi	Jumlah Tenaga Kerja
1.	Manager Plant	1
2.	HRD	7
3.	Marketing	24
4.	Gudang	8
5.	Produksi	23
6.	QC	14
7.	Maintenance	6
8.	IT	1
9.	Accounting & Finance	10
10.	Logistik	25
TOTAL		119

c. Struktur Perusahaan

Struktur perusahaan pada PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati, sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Perusahaan

Sumber: PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan. Bati-Bati.

2. Hasil Uji Instrumen

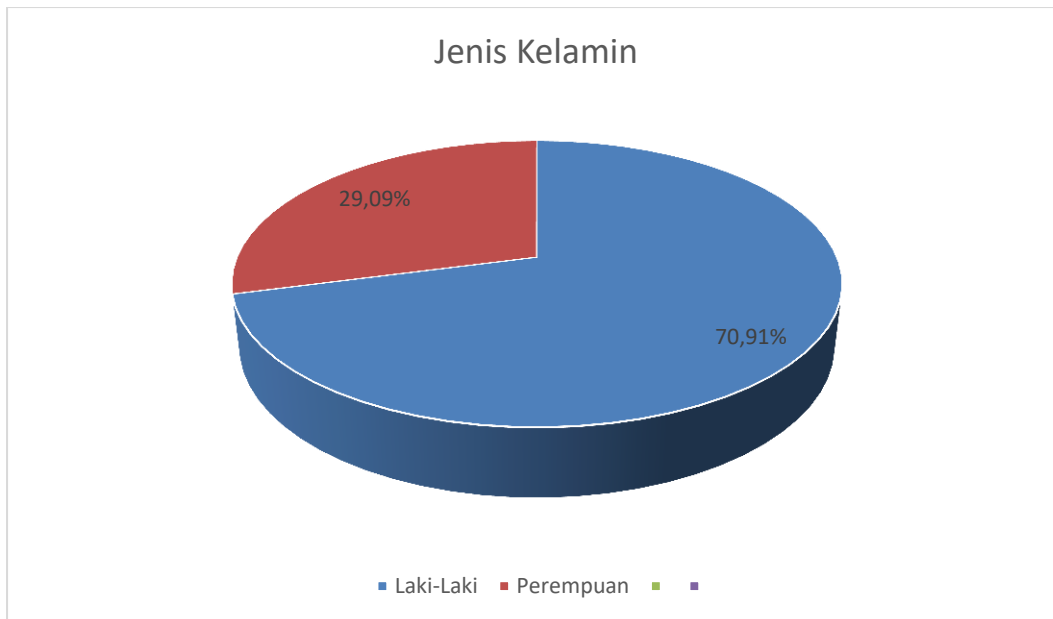
Adapun hasil dari proses nya pengambilan data yang didapatkan secara langsung dilapangan, peneliti menggunakan metode adaptasi dalam penyusunan skala variabel yang digunakan adalah Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan. Dengan Nilai reabilitas skala iklim organisasi *Cronbach's Alpha* .925 dan skala kinerja karyawan *Cronbach's Alpha* .760. Hal ini, menunjukkan nilai *cronbach's alpha* >0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner pada skala iklim organisasi dan kinerja karyawan ini reliable. Setiap item pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban yang sebelumnya.

Setelah skala selesai di susun, proses berikutnya adalah melakukan pemeriksaan yang di lakukan oleh Profesional Judgment dalam menilai kesesuaian seluruh item pernyataan. Dan pada penelitian ini *Profesional Judgment* adalah Lita Ariani, M. Psi., Psikolog. Instrumen yang disusun dan dibangun tentu berkaitan dengan aspek- aspek relevan yang ingin diukur dan diamati berdasarkan teori yang digunakan, kemudian dikonstruksi bersama dengan para ahli.

3. Hasil Analisis dan Interpretasi Data

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden pada penelitian adalah karyawan di PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati. Dari populasi berjumlah 119 orang dilakukan teknik sampling dengan menggunakan rumus *slovin* sehingga di dapat jumlah minimal sample sebanyak 55 orang. Untuk mengetahui proporsi jenis kelamin dari responden yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada diagram lingkaran berikut:

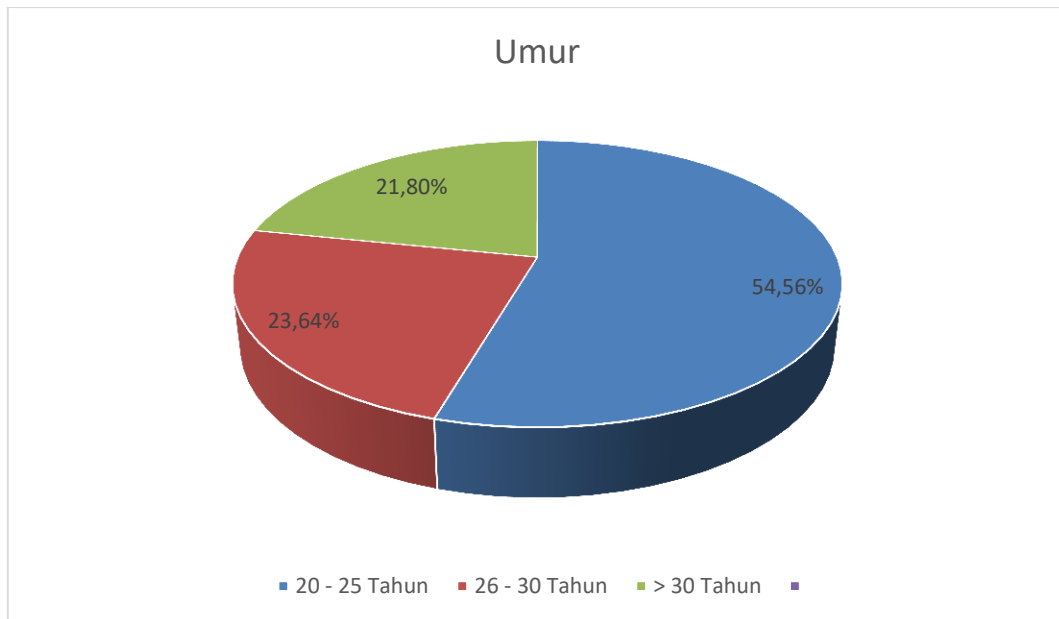


Gambar 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar diagram lingkaran diatas dapat dilihat bahwa dari total responden 55 orang, 39 orang atau 70,91% berjenis kelamin laki-laki dan 16 orang atau 29,09% berjenis kelamin perempuan.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Pada karakteristik responden berdasarkan umur dibedakan dalam tiga kelompok, yaitu dengan umur 20 sampai 25 tahun, 26 sampai 30 tahun dan yang memiliki umur lebih dari 30 tahun. Untuk mengetahui proporsi umur dari responden yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada diagram lingkaran berikut:

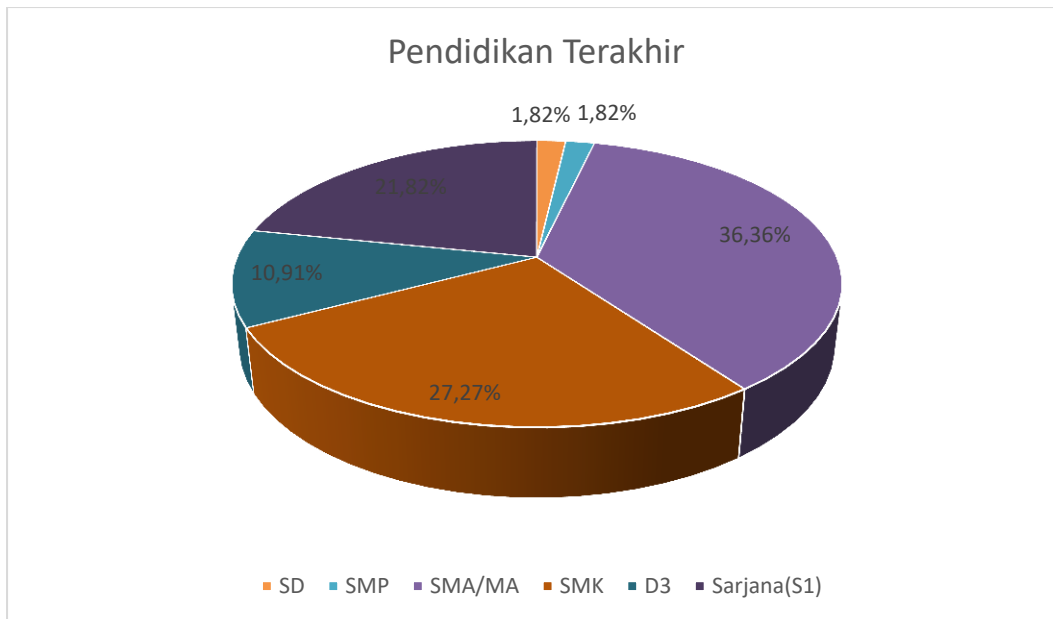


Gambar 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan gambar diagram lingkaran diatas dapat dilihat bahwa dari total responden 55 orang, 30 orang atau 54,56% dengan umur sekitar 20 sampai 25 tahun, 13 orang atau 23,64% dengan umur sekitar 26 sampai 30 tahun, dan 12 orang atau 21,8% dengan umur lebih dari 30 tahun.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dibedakan dalam enam kelompok, yaitu dengan jenjang pendidikan terakhir SD, SMP, SMA/MA, SMK, D3, dan Sarjana(S1). Untuk mengetahui proporsi pendidikan terakhir dari responden yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada diagram lingkaran berikut:



Gambar 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan gambar diagram lingkaran diatas dapat dilihat bahwa dari total responden 55 orang, 1 orang atau 1,82% dengan pendidikan terakhir pada jenjang sekolah dasar(SD), 1 orang atau 1,82% dengan pendidikan terakhir pada jenjang sekolah menengah pertama (SMP), 20 orang atau 36,36% dengan pendidikan terakhir pada jenjang SMA/MA, 15 orang atau 27,27% dengan pendidikan terakhir pada jenjang sekolah menengah kejuruan(SMK), 6 orang atau 10,91% dengan pendidikan terakhir pada jenjang DIII, dan 12 orang atau 21,82% dengan pendidikan terakhir pada jenjang Sarjana(S1).

b. Analisis Variabel Iklim Organisasi

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket mengenai variabel iklim organisasi yang peneliti sebarakan yaitu:

Tabel 4.2 Analisis Variabel Iklim Organisasi

Indikator	No pernyataan	Frekuensi Tanggapan					
		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		F	%	F	%	F	%
Dukungan Manajemen	5	12	21,8	26	47,3	17	30,9
	8	12	21,8	20	36,4	23	41,8
	11	12	21,8	23	41,8	20	36,4
	20	12	21,8	20	36,4	23	41,8
	23	8	14,5	20	36,4	27	49,1
	29	13	23,6	18	32,8	24	43,6
Jumlah		69	20,9	127	38,5	134	40,6
Kejelasan	1	7	12,7	27	49,1	21	38,2
	7	12	21,8	26	47,3	17	30,9
	9	9	16,4	18	32,7	28	50,9
	19	14	25,5	17	30,9	24	43,6
	25	13	23,6	21	38,2	21	38,2
	32	17	30,9	25	45,5	13	23,6
Jumlah		72	21,8	134	40,6	124	37,6
Ekspresi Diri	6	11	20	21	38,2	23	41,8
	15	13	23,6	20	36,4	22	40
	21	11	20	22	40	22	40
	27	14	25,5	19	34,5	22	40
Jumlah		49	22,3	82	37,2	89	40,5
Makna Kontribusi	12	9	16,4	24	43,6	22	40
	18	12	21,8	21	38,2	22	40
	24	9	16,4	23	41,8	23	41,8
	30	12	21,8	21	38,2	22	40
	31	15	27,2	20	36,4	20	36,4
Jumlah		57	20,7	109	39,6	109	39,6
Penghargaan	3	12	21,8	21	38,2	22	40
	4	10	18,2	30	54,5	15	27,3
	10	14	25,5	24	43,6	17	30,9
	13	14	25,5	21	38,2	20	36,3
	16	8	14,5	23	41,8	24	43,7
	22	12	21,8	23	41,8	20	36,4
	28	9	16,4	21	38,2	25	45,5
Jumlah		79	20,5	163	42,3	143	37,2
Tantangan	2	12	21,8	16	29,1	27	49,1
	14	11	20	19	34,5	25	45,5
	17	14	25,5	16	29,1	25	45,4
	26	8	14,6	29	52,7	18	32,7
Jumlah		45	20,5	80	39,4	95	43,1
Total Keseluruhan		366	20,8	697	39,6	697	39,6

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang manajemen perusahaan mendukung adanya iklim organisasi jelas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40,6%, responden yang menjawab setuju sebanyak 38,5% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 20,9%.
- 2) Jawaban responden tentang perusahaan memiliki peraturan kerja yang jelas, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,6%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37,6%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 21,8%.
- 3) Jawaban responden tentang iklim organisasi menjadi salah satu media ekspresi diri dalam menyampaikan pendapat dan memudahkan karyawan dalam menginternalisasi aturan-aturan, menumbuhkan rasa kepemilikan pada tanggung jawab yang diberikan, dan bahkan bisa memberikan warna pada konsep diri. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40,5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 37,2%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 22,3%.
- 4) Jawaban responden Makna kontribusi yang dirasakan yaitu persepsi karyawan terhadap arti kerja berpengaruh pada proses dan hasil produksi serta akan meningkatkan identifikasi karyawan dalam peran diri mereka di bidang/divisi tempat ia bekerja. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,6%, responden yang menjawab setuju sebanyak 39,6%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 20,7%.
- 5) Jawaban responden tentang perusahaan yang memberikan penghargaan kepada karyawan karena iklim memberikan kontribusi dalam menciptakan iklim organisasi yang baik. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42,3%,

responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37,2%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 20,5%.

- 6) Jawaban responden tentang tantangan dalam iklim organisasi dimana perusahaan yang terbentuk pasti perlu pertumbuhan lingkungan kerja yang bisa mendorong serta menstimulasi karyawan untuk semangat dalam menjalani proses perkembangan. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 43,1%, responden yang menjawab setuju sebanyak 39,4%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 20,5%.

c. Analisis Variabel Kinerja Karyawan

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket mengenai variabel kinerja yang peneliti sebarakan yaitu:

Tabel 4.3 Analisis Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	No pernyataan	Frekuensi Tanggapan					
		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		F	%	F	%	F	%
Kualitas	1	16	29,1	22	40	17	30,9
	2	11	20	22	40	22	40
Jumlah		27	24,5	44	40	39	35,5
Kuantitas	3	18	32,7	21	38,2	16	29,1
	4	15	27,3	16	29,1	24	43,6
Jumlah		33	30	37	33,6	40	36,4
Ketepatan Waktu	5	12	21,8	22	40	21	38,2
	7	10	18,2	24	43,6	21	38,2
Jumlah		22	20	46	41,8	42	38,2
Efektivitas	8	13	23,6	21	38,2	21	38,2
	10	12	21,8	20	36,4	23	41,8
	11	10	18,2	15	27,3	30	54,5
	12	6	10,9	24	43,6	25	45,5
Jumlah		41	18,6	80	36,4	99	45
Kemandirian	6	11	20	18	32,7	26	47,3
	9	13	23,6	24	43,6	18	32,7
	13	11	20	17	30,9	27	49,1
Jumlah		35	21,2	59	35,7	71	43,1
Total		158	22,1	266	37,2	291	40,7

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden kualitas kinerja karyawan yang baik. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35,5% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 24,5%.
- 2) Jawaban responden mengenai kualitas karyawan yang ada pada perusahaan telah mencukupi. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,4%, responden yang menjawab setuju sebanyak 33,6% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 30%.
- 3) Jawaban responden mengenai karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 41,8%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38,2% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 20%.
- 4) Jawaban responden mengenai kinerja karyawan yang selalu efektif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 45%, responden yang menjawab setuju sebanyak 36,4% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 18,6%.
- 5) Jawaban responden mengenai kemandirian karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 43,1%, responden yang menjawab setuju sebanyak 35,7% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 22,1%.

d. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji enormal distribusi atau bentuk data, sehingga uji normalitas data itu digunakan dari populasi berdistribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen

atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak mempunyai distribusi normal.¹ Untuk mengetahui frekuensi normal atau tidak suatu data dapat dilihat dengan ketentuan Jika nilai probabilitas (*asym.sig*) > 0,05 maka berdistribusi dikatakan normal. Sebaliknya jika nilai probabilitas (*asym.sig*) < 0,05 maka berdistribusi dapat dikatakan tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05.

Output dari hasil olah data menggunakan *Spss versi 25* adalah sebagai berikut.

¹ Adhita Desy Wulandari, *Aplikasi Statistika Parametrik Dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Felicha, 2016), halm., 25.

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,76713826
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,060
	Negative	-,071
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa hasil data dalam uji normalitas dengan *kolmogorov-smirnov* sebesar 0,2. Karena nilai *asym.sig* lebih besar dari nilai alpha atau $0,2 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hasil analisis data berdistribusi normal. Sehingga data dapat dianalisis lebih lanjut dan pengujian hipotesis dapat menggunakan uji parametrik.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terdapat atau terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.²

Uji multikolinearitas pada penelitian ini menggunakan aplikasi *Spss versi 25* yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas Menggunakan Aplikasi *SPSS 25*

² Widia Isnaeni Dewi dan Novi Permata Indah, *Pengaruh perputaran kas dan modal kerja terhadap profitabilitas perusahaan di bursa efek Indonesia* (Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, Vol.24, No.03, 2022), halm., 626.

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Iklm Organisasi	1,000	1,000

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa hasil dari uji multikolinearitas dengan menggunakan aplikasi *SPSS 25* didapatkan bahwa nilai tolerance tidak ada yang kurang dari 0,1 artinya tidak ada korelasi antar variabel independen. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data tersebut. multikolinieritas juga dapat dilihat dari nilai VIF(*Variance Inflating Factor*). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Dari Hasil Uji Multikolinearitas dengan menggunakan aplikasi *SPSS 25* diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF lebih kecil dari 5, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi syarat dan data dapat di analisis lebih lanjut.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.³ Uji autokorelasi yang dilakukan dengan uji *Durbin Waston*, dimana pengambilan keputusannya adalah jika nilai *Durbin Waston* lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL), maka terdapat autokorelasi, jika nilai *Durbin Waston* terletak antara dU dan (4-dU), maka tidak ada autokorelasi, dan jika nilai *Durbin Waston* terletak antara dL dan dU atau diantara (4-dU) dan (4-dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti. Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan aplikasi *Spss versi 25* yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Autokorelasi

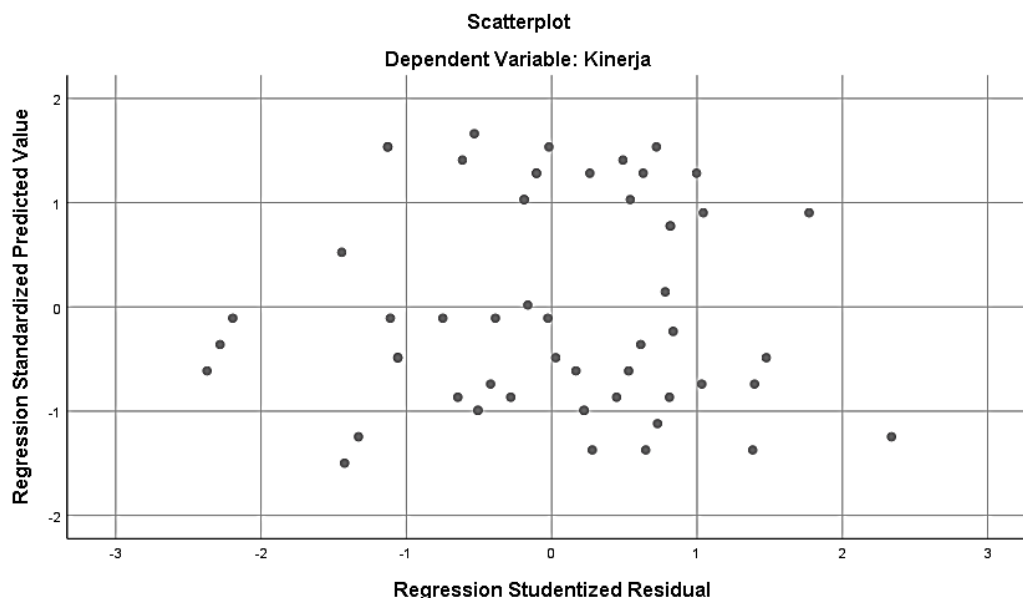
³ Rosalendo Eddy Nugroho, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran di Indonesia Periode 1998-2014*, (Jurnal PASTI: Vol. 10, No. 2, 2015), halm.,187.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,738 ^a	,545	,537	2,793	2,033

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa pada hasil uji autokorelasi dengan menggunakan aplikasi *SPSS 25* diatas dapat dilihat bahwa nilai *DW(Durbin Waston)* adalah sebesar 2,033. Dengan signifikansisi 5% serta $N = 55$, dan banyaknya variabel bebas adalah 1, maka didapat nilai tabel(dL) adalah 1,5276, dan nilai tabel(dU) adalah sebesar 1,6014. Maka didapat nilai (4-dU) adalah $(4-1,6014) = 2,3984$. Sebagaimana pengambilan keputusan dengan menggunakan uji *Durbin Wastod* diatas, nilai *Durbin Wastod* yang didapat terletak diantara (dL) dan (4-dU) atau $1,5276 < 2,033 < 2,3984$. Artinya tidak terdapat masalah autokorelasi. Dengan demikian data dapat di analisis lebih lanjut.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan atau ketidaksamaan variance. Model regresi yang baik yaitu yang homokedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastiditas dengan menggunakan uji *Glejser* dengan melihat gambar *scatterplot*.⁴ Adapun pengambilan keputusan dengan melihat gambar *scatterplot* data dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas apabila titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik tidak berkumpul di atas atau di bawah angka 0 saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan aplikasi *Spss versi 25* yang dapat dilihat pada gambar *Scatterplot* berikut:



Gambar

4.5 Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

⁴ Diah Ayu, *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis (NUSAMBA)*, Vol. 4, No. 01, (Universitas Nusantara PGRI Kediri, April 2019),halm.45.

Gambar 4.5 diatas dapat dilihat bahwa: titik-titik data penyebaran di atas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah angka 0 saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola tertentu, dan penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar emudian menyempit dan melebar kembali. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

e. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati. Untuk menguji hipotesis-hipotesis yang ada dengan menggunakan uji regresi linier sederhana, hasil uji regresi linier berganda dapat dibawah ini :

Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,387	4,909		,486	,629
	Iklim Organisasi	,383	,048	,738	7,971	,000

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,387 + 0,383X$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta bernilai 2,387 artinya apabila variabel independen dianggap nol maka prediksi kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,387. Atau artinya jika tidak ada variabel iklim organisasi, maka kinerja akan naik sebesar 2,387 dikarenakan faktor lain.
- b. Koefisien variabel X dengan nilai 0,383 artinya setiap peningkatan iklim organisasi sebesar 1 point, maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,383 point. Dimana disini iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati.

f. Uji T

Bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%.

Pengambilan keputusan pada uji t adalah

- a. Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
- b. Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Selain menggunakan perbandingan T_{hitung} dan T_{tabel} , penentuan keputusan dapat dibuat dengan menggunakan nilai signifikansi dibandingkan dengan 0,05 yaitu, sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Berikut adalah hasil uji t dengan menggunakan aplikasi *spss 25*.

Tabel 4.8 Hasil Uji T Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,387	4,909		,486	,629
	Iklim	,383	,048	,738	7,971	,000
	Organisasi					

Dengan signifikansi 5% serta $N = 55$, dan banyaknya variabel bebas adalah 1, maka didapat nilai T tabel adalah:

$$T_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 55-1-1) = 2,006$$

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa variabel iklim organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 7,971 dengan signifikansi sebesar 0,05, jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,006 dan nilai signifikansi dibandingkan dengan nilai $\alpha(0,05)$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Panen Embun Kemakmuran Kec. Bati-Bati.

g. Uji Determinasi (*R Square*)

Berfungsi untuk mengetahui persentase pengaruh yang diberikan variabel (X) terhadap variabel (Y). berikut adalah tabel hasil uji determinasi menggunakan aplikasi spss 25.

Tabel 4.9 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,738 ^a	,545	,537	2,793	2,033

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil uji determinasi dapat diketahui dengan nilai *R square* sebesar 0,545. Hal ini berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 54,5%. Maka dengan ini dapat dikatakan bahwa 54,5% kinerja akan dijelaskan oleh variasi iklim organisasi. Sedangkan 54,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain selain variabel bebas tersebut.

h. Indikator Pembentuk Utama

Maka dengan demikian dapat dikatakan secara umum bahwa iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati. Pada tahap tingkatan indikator yang

mempengaruhi iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati adalah sebagai berikut:

1) Indikator Iklim Organisasi

Pada variabel iklim organisasi terdapat 6 indikator pembentuk dari variabel iklim organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Indikator Dukungan Manajemen

Manajemen yang adaptif mampu mendorong anggota organisasi tumbuh dengan perasaan mampu mengontrol metode kerja yang mereka gunakan dalam penyelesaian pekerjaan. Anggota dapat bereksperimen dalam menanggulangi masalah-masalah kerja. Kebebasan bertanggung jawab ini akan meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri yang menimbulkan rasa kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya.

Penelitian ini menggunakan 6 butir pernyataan pada indikator dukungan manajemen, terdiri dari 3 pernyataan favoreble dan 3 pernyataan unfavoreble. Nilai maksimum pada indikator ini $4 \times 6 \times 55 = 1320$ dimana 4 adalah angka tertinggi pada skala, 6 merupakan jumlah pernyataan, dan 55 merupakan jumlah responden. skor maksimal dibandingkan dengan skor data dukungan manajemen yang didapat yaitu 1055, maka didapat persentase sebagai berikut:

$$\frac{1055}{1320} \times 100\% = 79,92\%.$$

b. Indikator Kejelasan

Kejelasan adalah Aturan-aturan dan norma-norma organisasi yang jelas akan memberikan pedoman bagi anggota organisasi, perilaku konsisten dalam pekerjaan. Hal tersebut, bermanfaat sebagai alat bantu anggota dalam memprediksi hal yang akan dicapai oleh organisasi.

Penelitian ini menggunakan 6 butir pernyataan pada indikator dukungan manajemen, terdiri dari 4 pernyataan favoreble dan 2 pernyataan unfavoreble. Nilai maksimum pada

indikator ini $4 \times 6 \times 55 = 1320$ dimana 4 adalah angka tertinggi pada skala, 6 merupakan jumlah pernyataan, dan 55 merupakan jumlah responden. skor maksimal dibandingkan dengan skor data dukungan manajemen yang didapat yaitu 1041, maka didapat persentase sebagai berikut:

$$t \frac{1041}{1320} \times 100\% = 78,86\%.$$

c. Indikator Ekspresi Diri

Ekspresi Diri merupakan ruang bagi anggota organisasi dalam menyampaikan pendapat. Hal ini memudahkan anggota dalam menginternalisasi aturan-aturan, menumbuhkan rasa kepemilikan organisasi, dan bahkan bisa memberikan warna pada konsep diri. Anggota organisasi akan lebih terlibat dengan aktivitas-aktivitas organisasi, bekerja lebih aktif karena diberikan ruang untuk kebebasan dalam berekspresi sesuai dengan kaidah dalam organisasi.

Penelitian ini menggunakan 4 butir pernyataan pada indikator dukungan manajemen, terdiri dari 3 pernyataan favoreble dan 1 pernyataan unfavoreble. Nilai maksimum pada indikator ini $4 \times 4 \times 55 = 880$ dimana 4 adalah angka tertinggi pada skala, 4 merupakan jumlah pernyataan, dan 55 merupakan jumlah responden. skor maksimal dibandingkan dengan skor data dukungan manajemen yang didapat yaitu 700, maka didapat persentase sebagai berikut:

$$\frac{700}{880} \times 100\% = 79,55\%.$$

d. Indikator Makna Kontribusi yang Dirasakan

Perasaan dihargai mampu dijadikan investasi energi fisik, kognitif dan emosional dalam diri anggota organisasi saat melakukan pekerjaan. Anggota organisasi akan merasa apa yang mereka kerjakan akan lebih bermakna jika pekerjaan tersebut diberikan tantangan, manfaat dan menghasilkan penghargaan berupa imbalan materi atau non materi. Makna kontribusi yang dirasakan, persepsi anggota terhadap arti kerja berpengaruh terhadap proses

dan hasil organisasi serta akan meningkatkan identifikasi anggota dalam peran diri mereka di organisasi.

Penelitian ini menggunakan 6 butir pernyataan pada indikator dukungan manajemen, terdiri dari 2 pernyataan favoreble dan 4 pernyataan unfavoreble. Nilai maksimum pada indikator ini $4 \times 6 \times 55 = 1320$ dimana 4 adalah angka tertinggi pada skala, 6 merupakan jumlah pernyataan, dan 55 merupakan jumlah responden. skor maksimal dibandingkan dengan skor data dukungan manajemen yang didapat yaitu 1053, maka didapat persentase sebagai berikut:

$$\frac{1053}{1320} \times 100\% = 79,77\%.$$

e. Indikator Penghargaan

Penghargaan merupakan kondisi dimana anggota merasakan bahwa organisasi menghargai dan mengakui kinerja dan kontribusinya dalam pekerjaan mencapai tujuan organisasi. Salah satu dari bentuk pengakuan adalah berupa gaji atau penghargaan yang sesuai dengan anggota organisasi tersebut.

Penelitian ini menggunakan 7 butir pernyataan pada indikator dukungan manajemen, terdiri dari 3 pernyataan favoreble dan 4 pernyataan unfavoreble. Nilai maksimum pada indikator ini $4 \times 7 \times 55 = 1540$ dimana 4 adalah angka tertinggi pada skala, 7 merupakan jumlah pernyataan, dan 55 merupakan jumlah responden. skor maksimal dibandingkan dengan skor data dukungan manajemen yang didapat yaitu 1219, maka didapat persentase sebagai berikut:

$$\frac{1219}{1540} \times 100\% = 79,16\%.$$

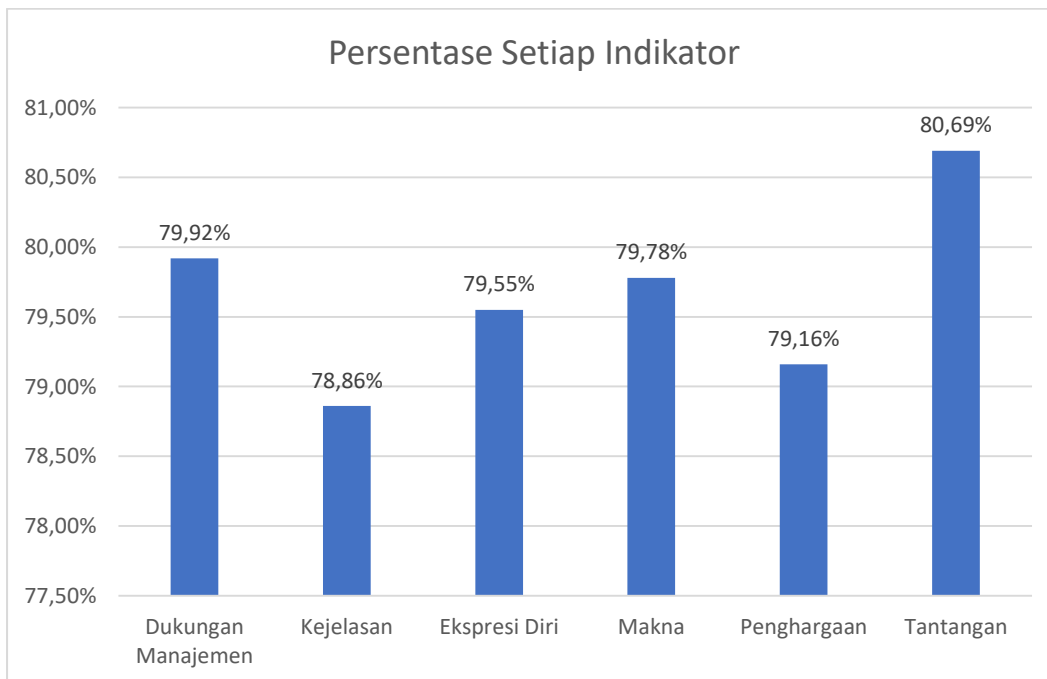
f. Indikator Tantangan

Tantangan organisasi yang terbentuk pasti perlu pertumbuhan lingkungan kerja yang bisa mendorong serta menstimulasi anggota untuk semangat dalam menjalani proses belajar.

Maka diperlukan sebuah desain pekerjaan, tingkat jabatan, sistem promosi, dan imbalan yang konteks nya meningkatkan kreativitas dan pemecahan masalah.

Penelitian ini menggunakan 7 butir pernyataan pada indikator dukungan manajemen, terdiri dari 3 pernyataan favoreble dan 1 pernyataan unfavoreble. Nilai maksimum pada indikator ini $4 \times 4 \times 55 = 880$ dimana 4 adalah angka tertinggi pada skala, 4 merupakan jumlah pernyataan, dan 55 merupakan jumlah responden. skor maksimal dibandingkan dengan skor data dukungan manajemen yang didapat yaitu 710, maka didapat persentase sebagai berikut:

$$\frac{710}{880} \times 100\% = 80,69\%.$$



Gambar 4.6 Iklim Organisasi PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati

Berdasarkan diagram tersebut dapat diketahui, persentase indikator yang paling tinggi merupakan indikator Tantangan dengan nilai 80,69%. Dengan demikian indikator Tantangan Iklim Organisasi PT Panen Embun Kemakmuran Kec. Bati-Bati ini paling kurang dibanding dengan indikator lain.

2) Indikator Kinerja Karyawan

Pada variabel kinerja karyawan terdapat 5 pembentuk dari variabel kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

a. Indikator Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi anggota terhadap kualitas yang ada serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan keterampilan dan kemampuan anggota sendiri. Hal ini digambarkan dari tingkat baik dan tidaknya hasil kerja anggota.

Penelitian ini menggunakan 2 butir pernyataan pada indikator dukungan manajemen, terdiri dari 1 pernyataan favoreble dan 1 pernyataan unfavoreble. Nilai maksimum pada indikator ini $4 \times 2 \times 55 = 440$ dimana 4 adalah angka tertinggi pada skala, 2 merupakan jumlah pernyataan, dan 55 merupakan jumlah responden. skor maksimal dibandingkan dengan skor data dukungan manajemen yang didapat yaitu 342, maka didapat persentase sebagai berikut:

$$\frac{342}{440} \times 100\% = 77,73\%.$$

b. Indikator Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah dari hasil yang diberikan dengan istilah dalam angkata seperti jumlah unit, jumlah sirkus aktivitas yang bisa diselesaikan dengan baik. Misal pekerjaan yang mampu diselesaikan dengan waktu yang cepat dari batas waktu yang sudah disepakati dari awal.

Penelitian ini menggunakan 2 butir pernyataan pada indikator dukungan manajemen, terdiri dari 1 pernyataan favoreble dan 1 pernyataan unfavoreble. Nilai maksimum pada indikator ini $4 \times 2 \times 55 = 440$ dimana 4 adalah angka tertinggi pada skala, 2 merupakan jumlah pernyataan, dan 55 merupakan jumlah responden. skor maksimal dibandingkan dengan skor data dukungan manajemen yang didapat yaitu 337, maka didapat persentase sebagai berikut:

$$\frac{337}{440} \times 100\% = 76,59\%.$$

c. Indikator Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkatan aktivitas dalam penyelesaian tugas dari awal waktu yang ditetapkan. Dan bisa juga dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil yang didapat serta memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas berikutnya.

Penelitian ini menggunakan 2 butir pernyataan pada indikator dukungan manajemen, terdiri dari 2 pernyataan favoreble. Nilai maksimum pada indikator ini $4 \times 2 \times 55 = 440$ dimana 4 adalah angka tertinggi pada skala, 2 merupakan jumlah pernyataan, dan 55 merupakan jumlah responden. skor maksimal dibandingkan dengan skor data dukungan manajemen yang didapat yaitu 350, maka didapat persentase sebagai berikut:

$$\frac{350}{440} \times 100\% = 79,55\%.$$

d. Indikator Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi itu sendiri misalnya berupa tenaga, uang, teknologi, dan sebagainya yang dimaksimalkan kegunaanya dalam kepentingan organisasi tersebut untuk menaikan hasil dari setiap kegiatan dalam pekerjaan.

Penelitian ini menggunakan 4 butir pernyataan pada indikator dukungan manajemen, terdiri dari 4 pernyataan favoreble. Nilai maksimum pada indikator ini $4 \times 4 \times 55 = 880$ dimana 4 adalah angka tertinggi pada skala, 4 merupakan jumlah pernyataan, dan 55 merupakan jumlah responden. skor maksimal dibandingkan dengan skor data dukungan manajemen yang didapat yaitu 718, maka didapat persentase sebagai berikut:

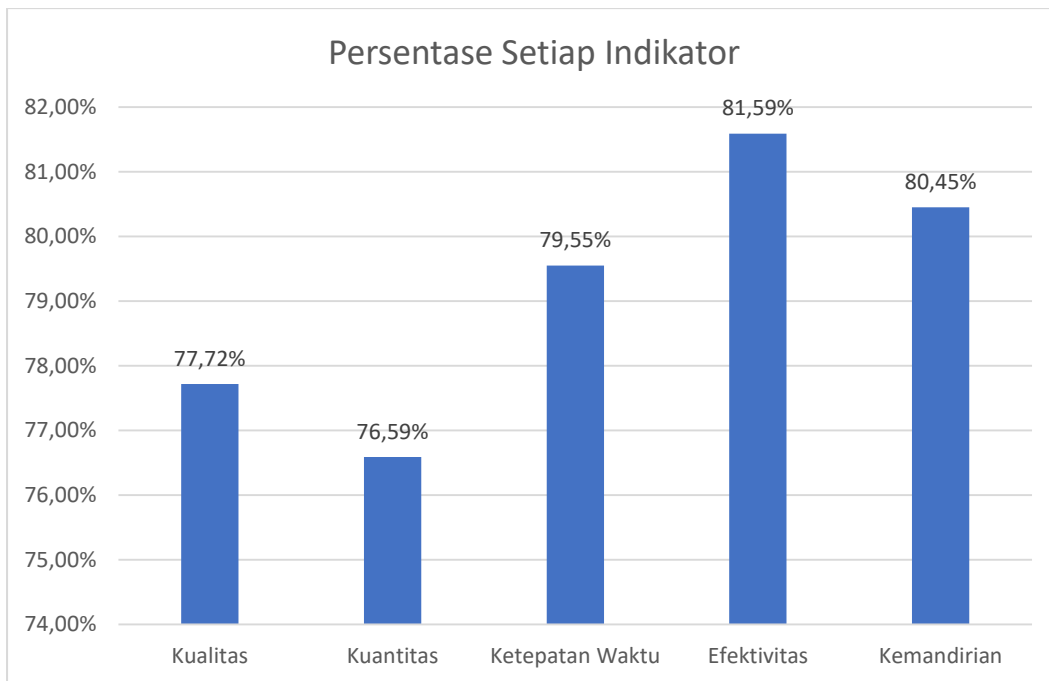
$$\frac{718}{880} \times 100\% = 81,59\%.$$

e. Indikator Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat dari seseorang individu dalam menjalankan fungsi dari peran ataupun kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari pimpinan organisasinya.

Penelitian ini menggunakan 3 butir pernyataan pada indikator dukungan manajemen, terdiri dari 2 pernyataan favoreble dan 1 pernyataan unfavoreble. Nilai maksimum pada indikator ini $4 \times 3 \times 55 = 660$ dimana 4 adalah angka tertinggi pada skala, 3 merupakan jumlah pernyataan, dan 55 merupakan jumlah responden. skor maksimal dibandingkan dengan skor data dukungan manajemen yang didapat yaitu 513, maka didapat persentase sebagai berikut:

$$\frac{513}{660} \times 100\% = 80,45\%.$$



Gambar 4.7 Kinerja Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati

Berdasarkan diagram tersebut dapat diketahui, persentase indikator yang paling tinggi merupakan indikator Efektivitas dengan nilai 81,59%. Dengan demikian indikator kuantitas

kinerja karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Kec. Bati-Bati ini paling tinggi dibanding dengan indikator lain.

B. Pembahasan

Dalam membangun perusahaan tentu pengelolaan jadi hal utama yang perlu diperhatikan. Dalam pengelolaan karyawan merupakan hal yang terpenting diperhatikan, memperhatikan karyawan merupakan hal yang sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang bermacam-macam.⁵ Selain itu, tidak semua karyawan mampu diatur dan dikuasi. Melihat begitu kompleksnya karyawan dalam suatu perusahaan, maka diperlukan suatu evaluasi dan penilaian terhadap kinerja karyawan. Kemudian perusahaan juga harus menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal. Dengan ini iklim organisasi mampu mempengaruhi isi dalam lingkungan pada perusahaan. Sehingga bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan dan bisa meningkatkan produktivitas pada karyawan. Maka dari itu, iklim organisasi bisa juga disebut sebagai “*jembatan*” yang menghubungkan faktor-faktor organisasi dalam manajemen dan perilaku karyawan hingga memiliki kinerja yang lebih baik.

Dalam penelitian ini teori yang digunakan pada variabel iklim organisasi diambil dari pendapat Brown and Leigh yang mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu perasaan individual dalam menilai situasi lingkungan organisasi pada perusahaan, yaitu mengarah pada keamanan psikologis yang berkaitan dengan dukungan manajemen, kejelasan, dan ekspersi diri, dan kebermaknaan psikologis dalam lingkungan kerja yang berkaitan

⁵ Adib, Moh Nurul Ula. *Skripsi* : “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Selok Jaya Di Kecamatan Juwana.” Kudus: Fakultas Syariah dan Manajemen Bisnis Syariah, STAIN Kudus, 2016. Halm. 25.

dengan makna kontribusi yang dirasakan, penghargaan, dan tantangan.⁶ Sedangkan, teori yang digunakan pada variabel kinerja karyawan diambil dari pendapat Robbins yang mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga kinerja bisa dijadikan alat ukur dalam menilai pencapaian karyawan.⁷ Dengan berkaitan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dari seorang karyawan sendiri.

Berdasarkan dari hasil penelitian diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh positif (+) terhadap kinerja karyawan di PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati. Kemudian didapatkan pula bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikansi dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Panen Embun Kemakmuran Kec. Bati-Bati. Yang dibuktikan dengan hasil uji regresi sederhana dapat dilihat pada tabel 4.7 diketahui persamaan $Y = 2,387 + 0,383 X$. Dengan nilai konstanta 2,387 artinya jika variabel independen dianggap nol (0) maka prediksi kinerja karyawan adalah sebesar 2,387. Sedangkan, koefisien variabel iklim organisasi dengan nilai 0,383 artinya setiap peningkatan iklim organisasi sebesar 1 point, maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,383 point. Dan berdasarkan hasil uji t dilihat pada tabel 4.8 dapat diketahui, Pada variabel iklim organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 7,971 dengan signifikansisi sebesar 0,05 jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,006 dan nilai signifikansisi dibandingkan dengan nilai $\alpha(0,05)$, maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan signifikansisi $0,000 < 0,05$.

Besarnya pengaruh yang diberikan oleh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil tabel 4.9 yaitu uji determinasi dapat diketahui nilai *R square* sebesar 0,545. Hal ini berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 54,5%.

⁶ Erika Setyanti Kusumaputri, *Iklim Organisasi: Perspektif Psikologi* (Yogyakarta: CV Budi Utama, Juni 2021), halm. 15.

⁷ Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kelompok Gramedia, 2006), halm, 260.

Ini berarti bahwa 54,5% kinerja akan dijelaskan oleh variabel iklim organisasi. Sedangkan 54,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain selain variabel bebas tersebut.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridwan dan Hesti yang mana hasil penelitiannya adalah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,549 artinya, setiap ada perubahan sebesar 1 satuan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,549 satuan.⁸

Lalu diperkuat juga melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Mokit yang mana hasil analisis menggunakan regresi sederhana. Analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, dengan thitung lebih besar ttabel ($10.504 > 1.975$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) diperkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 42.2%. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Iklim Organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai R Square sebesar 0.422 atau 42.2% Iklim Organisasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 57.8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.⁹

Maka dengan demikian, dapat dikatakan secara umum bahwa iklim organisasi berpengaruh secara positif (+) dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati. Berdasarkan diagram persentase indikator yang paling tinggi merupakan indikator tantangan dengan nilai 80,69%. Dengan demikian indikator tantangan dalam Iklim Organisasi PT Panen Embun Kemakmuran Kec. Bati-Bati ini paling tinggi dibanding dengan indikator lain

⁸ T. Ridwan dan W. Hesti, *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro*, (Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol. 02 No. 02, Juli 2016), halm., 141.

⁹ Abdul Mokit, "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada Perusahaan Air Minum Daerah Kota Depok," *Jurnal Perkusi* Vol. 3, No. 01 (Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Januari 2023), halm., 88.

Berdasarkan persentase indikator yang paling tinggi merupakan indikator efektivitas dengan nilai 81,59%. Dengan demikian indikator efektivitas kinerja karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Kec. Bati-Bati ini paling tinggi dibanding dengan indikator lain.

Berdasarkan paparan diatas, maka hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan teori Brown dan Leigh tentang iklim organisasi dan teori Robbins tentang kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa keduanya memiliki pengaruh atau keterkaitan yang cukup tinggi apabila setiap indikatornya terpenuhi.

C. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung yang dialami oleh peneliti dalam melakukan riset penelitian ini, terjadi keterbatasan yang alami dan juga adanya beberapa faktor yang harus diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang mendatang agar dalam lebih menyempurnakan segala hal persiapan yang diperlukan saat riset berlangsung. Sebagaimana ini, keterbatasan dan hambatan yang terjadi pada proses pelaksanaan riset berlangsung yaitu, sangat sulit dalam mencari responden karena adanya kesibukan masing-masing karyawan, sehingga waktu yang diperlukan lebih dari bataswaktu yang ditentukan. Dan juga sampai dilakukan pertemuan (rapat) antar *supervisor* divisi untuk menghimbau anggota divisinya dalam mengisi skala kuesioner yang telah disebarakan.