

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JURAGAN WIFI INDONESIA

Nurul Nada Fajrina¹, Sudiarto²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ nurulnadaf@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01909@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of organizational climate and work discipline on employee performance at PT Juragan Wifi Indonesia. The research uses a quantitative approach with primary and secondary data collected through survey methods and analyzed using multiple linear regression. The research results show that organizational climate and work discipline have a significant positive impact on employee performance, both partially and simultaneously. An improvement in these two variables is expected to optimally enhance employee performance, with management support to create a conducive work environment and consistent discipline standards.

Keywords: Organizational Climate, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Juragan Wifi Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui metode survei dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan, baik secara parsial maupun simultan. Peningkatan dalam kedua variabel tersebut diharapkan dapat mendorong kinerja karyawan secara optimal, dengan dukungan dari manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan standar disiplin yang konsisten.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan berhubungan linear dengan iklim organisasi, iklim organisasi yang baik jika karyawan dapat memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaannya, bisa membentuk lingkungan yang penuh dukungan dan kehangatan serta mampu memfasilitasi pembentukan identitas karyawan yang kuat dalam organisasi hal ini bertujuan dalam pencegahan konflik yang terjadi di dalam organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi (Litwin dan Stringer, 2017, hal.12). Hal ini masih belum sesuai dalam pencapaian iklim organisasi yang positif pada PT Juragan Wifi Indonesia yang di harapkan. Masih banyaknya karyawan yang mangkir dalam melaksanakan tanggung jawab pada jadwal pekerjaan dan menyepelekan tugas yang telah ditetapkan memicu timbulnya konflik antar karyawan karena hal ini menyebabkan terlambatnya beberapa target yang ditetapkan sehingga hal ini memicu terbentuknya lingkungan kerja yang tidak mencerminkan kehangatan yang seharusnya dibangun. Hal ini juga dapat timbul penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh disiplin kerja yang rendah. Karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai tujuan yang optimal (Sinambel P.L, 2018). Disiplin kerja karyawan yang rendah ini dapat dilihat dari banyaknya pelanggaran terhadap aturan kerja yang sudah dibuat, dimulai dari tidak patuhnya terhadap SOP yang sudah ditetapkan, frekuensi kehadiran yang rendah ini menyebabkan banyaknya pekerjaan yang tertunda sehingga target perusahaan belum bisa tercapai dengan baik. Hal ini berkaitan dengan masih kurangnya etika kerja pada karyawan karena tidak menerapkan perilaku etis dengan datang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan bertanggung jawab, sehingga semakin memperparah situasi iklim organisasi itu sendiri

Tabel 1. 1 Data Pra Survey Kinerja Karyawan PT Juragan Wifi Indonesia

No	Pernyataan	Target (%)	Terealisasi (%)	Keterangan
1	Apakah karyawan merasa memahami dengan jelas tugas pokok dan fungsi (tupoksi) Anda di tempat kerja?	100	70	Belum Tercapai
2	Apakah karyawan sering mendiskusikan ide atau gagasan inovatif dengan rekan kerja dalam rangka memperbaiki proses kerja?	100	57	Belum Tercapai
3	Apakah karyawan merasa bahwa metode kerja yang digunakan sudah membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien?	100	57	Belum Tercapai
4	Apakah karyawan sudah merasa melakukan ketepatan (akurasi) dalam setiap tugas yang diberikan, selain dari kecepatan kerja?	100	63	Belum Tercapai
5	Apakah karyawan merasa selalu terlibat dalam kerjasama tim untuk mencapai tujuan bersama di tempat kerja?	100	73	Belum Tercapai

Sumber : Karyawan PT Juragan Wifi Indonesia (2024)

Berdasarkan analisis Pra Survey yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa presentase akan tupoksi sebesar 70% ini membuktikan bahwa pemahaman akan tupoksi yang masih belum maksimal dalam penyampaian kepada seluruh karyawan sehingga beberapa karyawan merasa bahwa pekerjaan tidak selalu sesuai dengan tanggung jawab, adanya keterbatasan dalam mengutarakan ide dengan presentase 57% oleh karyawan menyebabkan karyawan merasa kurangnya komunikasi, inovasi dan efisiensi pada metode kerja yang dilakukan dimana ini dapat berpotensi mempengaruhi keakuratan kerja dimana hanya 63% saja dari target 100% yang merasa sudah melakukan pekerjaan dengan akurat dan karyawan merasa perlu memperbaiki cara kinerja individu, ini menjadi catatan penting bagi perusahaan dalam pemberian pelatihan dan pengembangan lanjutan untuk karyawannya kedepannya.

Iklim Organisasi yang tidak inklusif atau kurang mendukung inovasi dan kerja tim dapat membuat karyawan tidak merasa puas dan mencari peluang di tempat lain, kurangnya disiplin yang menyebabkan tingginya absensi yang dilakukan oleh karyawan sehingga penurunan kinerja terjadi.

Tabel 1. 2 Tingkat Turn Over Karyawan PT Juragan Wifi Indonesia Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Karyawan masuk	% Karyawan masuk	Karyawan keluar	% Karyawan keluar	Jumlah karyawan akhir tahun
2019	63	-	-	3	5 %	60
2020	60	3	5%	2	3%	61
2021	61	2	3 %	6	10 %	57
2022	57	6	11%	6	11 %	57
2023	57	6	11%	3	5%	60

Sumber : Human Resource Department PT. Juragan Wifi Indonesia

Berdasarkan tabel 1.2 tingkat turn over karyawan PT Juragan Wifi Indonesia dari tahun 2019 sampai 2023 terjadi peningkatan terutama pada tahun 2021 dan 2022, dimana presentase karyawan keluar mencapai 10% dan 11% yang lebih tinggi dibanding tahun tahun sebelum dan sesudahnya. Tingginya turn over ini disebabkan oleh kurangnya tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya, yang menyebabkan konflik internal antar karyawan yang berpotensi mengurangi keterikatan dan identitas karyawan terhadap nilai-nilai perusahaan, serta melemahkan iklim organisasi yang seharusnya mendukung kehangatan dan kerjasama. Iklim organisasi yang kurang optimal dapat mempengaruhi komitmen karyawan sehingga karyawan lebih cenderung untuk meninggalkan perusahaan. Pada tahun 2023 terdapat perbaikan manajemen sumber daya manusia dengan penurunan turn over menjadi 5%. Namun demikian stabilitas dalam mempertahankan karyawan masih perlu terus ditingkatkan untuk mencapai kinerja organisasi yang lebih optimal.

Tabel 1. 3 Data absensi karyawan pada PT Juragan Wifi Indonesia tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Kriteria Absensi				Total	Presentase absensi (%)
			A	I	S	T		
2019	63	266	1	10	2	19	32	12%
2020	61	264	0	32	7	23	62	23%
2021	57	265	1	21	6	29	57	22%
2022	57	266	2	12	3	25	42	16%
2023	60	266	0	29	5	36	70	26%

Sumber : Human Resource Department PT. Juragan Wifi Indonesia

Berdasarkan tabel 1.3 tingkat absensi pada PT Juragan Wifi Indonesia dari tahun 2019 hingga 2023 mengalami peningkatan tingkat absensi dimana puncaknya pada tahun 2023 dengan presentase sebesar 26%. Tingginya tingkat absensi ini terkait dengan rendahnya disiplin kerja karyawan dimana ditandai dengan banyaknya pelanggaran terhadap peraturan kerja dan SOP yang telah ditetapkan seperti kurangnya kesadaran akan datang tepat waktu dimana pada data di atas tingkat keterlambatan yang terus meningkat. Lonjakan absensi ini mengakibatkan banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak efektif dan efisien, ini berdampak negatif terhadap pencapaian target perusahaan secara keseluruhan. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kurang terbentuknya iklim organisasi yang positif menjadi tantangan utama yang perlu diperbaiki di PT juragan Wifi Indonesia agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Penelitian mengenai variabel ini telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Bunga Astra Gracia (2021) tentang pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sekretariat kamar dagang dan industri Indonesia kantor pusat Jakarta. Data diperoleh melalui kuesioner dari 63 responden. temuan penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Nurul Maghfirah (2022) dalam menganalisis pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan hotel suite kota langgur kabupaten maluku tenggara. Data diperoleh melalui kuesioner dari 30 responden. Analisis yang digunakan adalah persamaan regresi berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel suite kota langgur kabupaten maluku tenggara. Arus dan dinamika informasi yang ada dalam perusahaan harus dipandang sebagai sesuatu yang fleksibel. Bersihanta Tarigan dan Aria Aji Priyanto (2021) yang bertujuan mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. Data diperoleh melalui metode survei dengan penyebaran kuesioner. Analisis yang digunakan adalah persamaan regresi berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Manajemen dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan menjaga standar disiplin kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen merupakan suatu proses dimana suatu kelompok bekerja sama dalam melaksanakan tindakan atau pekerjaannya untuk mencapai tujuan bersama. Proses mencakup teknik yang digunakan oleh manajer untuk mengoordinasikan tindakan atau aktivitas orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Haimann (dalam Firmansyah, 2018:3).

Malayu S.P Hasibuan (2018 :1) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengelola proses penggunaan sumber daya lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai

tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi- fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Afandi, 2018:3). Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut (Mangkunegara 2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Edison, Anwar, and Komariyah 2017) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kerja karyawan/karyawan menuju pengoptimalan organisasi

Denison (2019) mendefinisikan iklim organisasi sebagai salah satu karakteristik budaya yang karyawan lakukan sebagai salah satu keterlibatan didalam organisasi, ciri budaya ini mencerminkan taraf adaptasi, keterbukaan serta konsistensi.

Menurut davis dan Newstrom (dalam Irene, 2020) mendefinisikan iklim organisasi sebagai lingkungan tempat para karyawan di suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim sifatnya mengitari dan memengaruhi banyak hal yang bekerja di dalam organisasi menjadikan iklim merupakan suatu konsep yang dinamis

Selanjutnya R tagiuri dan G litwin (dalam Wirawan, 2018) iklim organisasi adalah sebuah kondisi dimana dapat menunjukkan kualitas

kondisi atau kinerja lingkungan internal di dalam ruang lingkup organisasi yang berbentuk interaksi dan persepsi yang secara relatif terus berlangsung.

Karyawan dengan disiplin kerja yang baik berarti akan dicapai pula sesuatu keuntungan yang berguna bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri. Selain itu, harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas mudah dimengerti adil bagi seluruh karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya standar yang harus dipenuhi.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai tujuan yang optimal (Sinambel P.L, 2018).

Menurut Afandi (2018:12) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kinerja adalah prestasi karir atau hasil kerja seseorang tergantung pada kuantitas dan kualitas yang dicapai selama implementasinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Sering juga dikatakan bahwa kinerja adalah pencapaian persyaratan pekerjaan yang akhirnya secara nyata dapat terlihat dari apa yang dihasilkan. Pada perusahaan, kinerja lebih tergantung kepada kinerja individu tenaga kerja, agar dapat berhasil serta mencapai tujuan maka perusahaan juga mempertimbangkan produktivitas, kualitas dan pelayanan daripada seorang karyawan didalam perusahaan.

Menurut para ahli, “Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama” (Muis et al., 2018). Lalu menurut Mangkunegara (2018:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance

(prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam Edison (2018:190) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Uji Kalibrasi Instrumen Penelitian adalah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antar nilai masing-masing pernyataan dengan nilai total, menghitung korelasi menggunakan rumus product moment jika butir kuesioner relative banyak (Sugiyono, 2018).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dapat dilakukan pada saat sebelum penelitian untuk mengetahui apakah instrumen pengumpulan data tersebut sebuah reliabel (dapat diandalkan) atau belum. Uji reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen (Sugiyono, 2018)..

b. Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2018) teknik analisis data yaitu kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, mengelompokkan data berdasarkan jenis responden dan variabel, menyajikan data variabel yang diteliti,

melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan, yaitu :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan kolmogorov-smirnov (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas kolmogorov-smirnov adalah sebagai berikut : a. Jika Signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal. B. Jika Signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yang digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel independen tersebut.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t -1). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya.

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi

analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

d. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa kuat tingkat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dan arah korelasi yang terjadi maka dilakukan analisis korelasi.

e. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien penentu (determinasi) digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan model dalam mengakut variasi variabel dependen. Nilai koefisien penentuan (determinasi) adalah diantara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R² yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas.

f. Uji Hipotesis

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen (Iklim Organisasi) dan (Disiplin Kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Menurut Sugiyono (2018:277) bahwa “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variable independen terhadap variable dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9 Uji Validitas variabel Iklim Organisasi (X1)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.718	0.2542	VALID
X1.2	0.804	0.2542	VALID
X1.3	0.657	0.2542	VALID
X1.4	0.556	0.2542	VALID
X1.5	0.624	0.2542	VALID
X1.6	0.493	0.2542	VALID
X1.7	0.518	0.2542	VALID
X1.8	0.735	0.2542	VALID
X1.9	0.519	0.2542	VALID
X1.10	0.745	0.2542	VALID

Sumber : Data Primer Hasil Olahan Data Penulis, 2024

Berdasarkan dari tabel 4.9 hasil uji validitas instrumen variabel Iklim Organisasi (X1) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan seluruh nilai r hitung > r tabel

0,2542 maka 10 (sepuluh) instrumen kuesioner dianggap valid yang artinya instrumen pertanyaan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian.

Tabel 4. 10

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0.712	0.2542	VALID
X2.2	0.824	0.2542	VALID
X2.3	0.684	0.2542	VALID
X2.4	0.518	0.2542	VALID
X2.5	0.540	0.2542	VALID
X2.6	0.635	0.2542	VALID
X2.7	0.596	0.2542	VALID
X2.8	0.509	0.2542	VALID
X2.9	0.539	0.2542	VALID
X2.10	0.817	0.2542	VALID

Sumber : Data Primer Hasil Olahan Data Penulis, 2024

Berdasarkan dari tabel 4.10 hasil uji validitas instrumen variabel Disiplin Kerja (X2) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan seluruh nilai r hitung > r tabel 0,2542 maka 10 (sepuluh) instrumen kuesioner dianggap valid yang artinya instrumen pertanyaan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian.

Tabel 4. 11

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0.726	0.2542	VALID
Y.2	0.740	0.2542	VALID
Y.3	0.532	0.2542	VALID
Y.4	0.511	0.2542	VALID
Y.5	0.673	0.2542	VALID
Y.6	0.493	0.2542	VALID
Y.7	0.808	0.2542	VALID
Y.8	0.515	0.2542	VALID
Y.9	0.502	0.2542	VALID
Y.10	0.512	0.2542	VALID

Sumber : Data Primer Hasil Olahan Data Penulis, 2024

Berdasarkan dari tabel 4.11 hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan seluruh nilai r hitung > r tabel 0,2542 maka 10 (sepuluh) instrumen kuesioner dianggap valid yang artinya instrumen pertanyaan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12 Uji Reliabilitas Iklim Organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.834	10

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil dari uji reliabilitas Iklim Organisasi (X1) yang menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi memiliki data yang reliabel dengan pembuktian $0,834 > 0,60$

Tabel 4. 13 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.839	10

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil dari uji reliabilitas Disiplin Kerja (X2) yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki data yang reliabel dengan pembuktian $0,839 > 0,60$.

Tabel 4. 14 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.807	10

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil dari uji reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki data yang reliabel dengan pembuktian $0,807 > 0,60$

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 15

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40014283
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.070
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 4.15 hasil dari uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov diketahui nilai probabilitas (sig)

$0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa menggunakan metode P-P Plot dan Kolmogorov-Smirnov memiliki data residu dari variabel independen Iklim Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen adalah data yang berdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas memenuhi asumsi normalitas

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 16

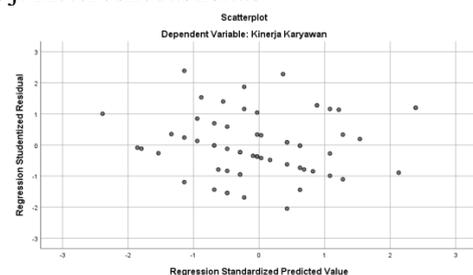
Uji Multikolinearitas

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1 (Constant)	0.000		
Iklm Organisasi	.258	.712	1.405
Disiplin Kerja	.008	.712	1.405

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan output tabel coefficients diatas dapat diketahui bahwa : Nilai Tolerance variabel Iklim Organisasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) yakni 0.712 lebih besar dari 0.10. Sementara itu , nilai VIF dari variabel Iklim Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) yakni 1.405 lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadinya Multikolonieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 4 Output Heterokedastisitas Scatterplot

Berdasarkan pada gambar 4.3 hasil uji heterokedastisitas Scatterplot menunjukkan tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 18
 Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.383 ^a	0.147	0.101	1.551	2.062

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Iklim Organisasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil tabel 4.18 pada pengujian autokorelasi diatas, yang berpedoman pada interpretasi durbin watson bahwa model regresi ini tidak ada autokorelasi dimana nilai Durbin-Watson sebesar 2.062 yang berada diantara interval 1.550-2.460

d. Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 19
 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1					
(Constant)	21.795	5.418		4.023	0.258
Iklim Organisasi	.153	.133	.157	1.144	0.000
Disiplin Kerja	.353	.128	.380	2.764	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dijelaskan bahwa persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ adalah $Y = 21,795 + 0,153X_1 + 0,353X_2$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat arah pengaruh positif Iklim Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- 1) Constant (a) = 21,795 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Iklim Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai tetap atau konstan maka tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja karyawan (Y) sebesar 21,795 satuan.
- 2) Koefisien (b1) = 0,153 dapat disimpulkan bahwa jika variabel Iklim Organisasi (X1) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,153 satuan.
- 3) Koefisien (b2) = 0,353 dapat disimpulkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X2) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,353 satuan

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 21

Hasil Uji Koefisiensi Korelasi Secara Parsial Variabel Iklim Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Iklim Organisasi	Kinerja Karyawan
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	.631**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil dari tabel 4.23 diatas bahwa hasil dari perolehan nilai koefisien korelasi sebesar 0,631 dimana nilai tersebut ada pada interval 0,60-0,799 yang artinya korelasi dari kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 22

Hasil Uji Koefisiensi Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.720**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.24 diatas bahwa hasil dari perolehan nilai koefisien korelasi sebesar 0,720 dimana nilai tersebut ada pada interval 0,60-0,799 yang artinya korelasi dari kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 23

Hasil Uji Koefisiensi Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Iklim Organisasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.571	3.219

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Iklim Organisasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.25 diatas bahwa hasil antara variabel Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan nilai R sebesar 0,765 pada interval 0,60-0,799.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 24

Hasil Uji Koefisien Determinasi Iklim Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	0.576	0.569	3.250

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.26 diatas menunjukkan hasil dari nilai determinasi R square sebesar 0,576 yang dapat diartikan variabel Iklim Organisasi (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 57,6% sedangkan 42,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. 25

Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.745	3.226

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.27 diatas menunjukkan hasil dari nilai determinasi R square sebesar 0,749 yang dapat diartikan variabel Disiplin Kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 74,5% sedangkan 25,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. 26

Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.688	0.677	3.219

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Iklim Organisasi
 Sumber: data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas bahwa hasil nilai koefisien determinasi R square 68,8%, $(0,830)^2 \times 100\% = 68,8\%$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Iklim Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki kontribusi sebesar 68,8% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan

sisanya 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 27

Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	28.922	1.647			.951	.000
	Iklim Organisasi	.153	.034	.404		4.465	.000
	Disiplin Kerja	.190	.033	.527		5.823	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai thitung sebesar 4.465 dan nilai signifikan sebesar 0.000 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai thitung $4.465 > t$ tabel 2.001 dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Maka diambil keputusan bahwa H_01 ditolak dan H_{a1} diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai thitung sebesar 5.823 dan nilai signifikan sebesar 0.000 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai thitung $5.823 > t$ tabel 2.001 dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Maka diambil keputusan bahwa H_02 ditolak dan H_{a2} diterima..

Tabel 4. 28

Uji Hipotesis Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.166	2	26.083	40.272	.000 ^b
	Residual	36.918	57	2.029		
	Total	89.084	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Iklim Organisasi
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.30 ANOVAa di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 40.272 dan nilai signifikan sebesar 0.000. Maka dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi sebagai variabel X1 dan Disiplin Kerja sebagai variabel X2 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel Y dengan nilai Fhitung $40.272 > f$ tabel 3,16 dan nilai signifikan $0.000 < 0,05$

maka diambil kesimpulan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka diperoleh kesimpulan bahwa:

- a. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, iklim organisasi di PT. Juragan Wifi Indonesia dinilai dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan suasana kerja yang mendukung, adanya kejelasan tanggung jawab, komunikasi terbuka, dan dukungan antar rekan kerja serta atasan, karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja. Iklim organisasi yang baik mendorong kolaborasi dan inovasi, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja dan produktivitas karyawan. Dengan menggunakan analisis regresi, diperoleh kesimpulan bahwa semakin baik iklim organisasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Uji statistik juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara parsial antara iklim organisasi dan kinerja karyawan, yang mendukung hipotesis bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara parsial antara variabel Iklim Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, disiplin kerja di PT. Juragan Wifi Indonesia dinilai dalam kategori sangat baik. Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kepatuhan terhadap aturan dan SOP, ketepatan waktu, serta etika kerja yang kuat, karyawan mampu menjalankan tugas dengan konsisten, efisien, dan sesuai standar perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan komitmen karyawan terhadap perusahaan dan berperan dalam menciptakan hasil kerja yang berkualitas. Melalui analisis regresi, ditemukan bahwa peningkatan disiplin kerja berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan. Uji statistik mendukung adanya hubungan yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja dan kinerja karyawan,

sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara parsial antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- c. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Juragan Wifi Indonesia dinilai sangat baik. Hal ini memperkuat temuan bahwa iklim organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan dan keterbukaan dalam iklim organisasi memberi karyawan rasa kepemilikan dan kebanggaan terhadap perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang tinggi memastikan konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Pengaruh bersama-sama ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di bawah iklim organisasi yang mendukung serta memiliki disiplin tinggi akan mencapai performa yang lebih baik dan membantu perusahaan dalam mencapai target. Analisis regresi menunjukkan bahwa kedua variabel ini, secara bersama-sama, berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji statistik mendukung adanya pengaruh signifikan antara iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Diartikan bahwa secara simultan variabel Iklim Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ke-12. Bandung: Remaja Rosdakarya .
- [2] Firmansyah, Anang Dan Mahardhika, Budi W. Pengantar Manajemen. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Deepublish, 2018
- [3] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss. Edisi 8. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [4] Gracia, B. A. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Kamar Dagang Dan Industri Indonesia Kantor Pusat

- Jakarta. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 5(1), 53-67.
- [5] Gunawati, D. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Citra Karya Pranata Bandung (Doctoral Dissertation, Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi-Bisnis Universitas Widyatama).
- [6] Hasibuan, M. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit Pt Bumi Aksara
- [7] Iman, K. S. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jatim Autocomp Indonesia (Jai) Kab. Pasuruan. Skripsi. Universitas Jember
- [8] Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(1), 101-109.
- [9] Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition*. Iap.
- [10] Manurung, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Emerald Garden Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 4(3), 1-9.
- [11] Mayasari, I., & Suharyono, B. S. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Poso Energi Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 48-54.
- [12] Nufus, H. . (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Di Bintaro. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 182–188.
- [13] Safitri, L. I., Husniati, R., & Permady, Y. T. (2021). Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Di Rumah Sakit X Jakarta Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 125–137.
- [14] Sinambela, P. L. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [15] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [16] Suryani, N. L. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cakrawala Citramega Multifinance. *Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia*, 1(2).
- [17] Suryani, N. L., & Zakiah, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia Di Bsd Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 73-84.
- [18] Sari, D. P. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud* 4(1).
- [19] Tarigan, B., Priyanto, A, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Dbs Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), Pp.1-10.
- [20] Indrasar, M. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai: Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi, Dan Jenjang Karier*.
- [21] Rahmadani, S., Anwar, A. A., & Rochka, M. M. (2023). *Kepemimpinan, Iklim Organisasi Rumah Sakit, Dan Kepuasan Kerja Perawat*. Penerbit Nem.
- [22] Gentari, R. E. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Perusahaan: Jumpa*, 1(1), 23-29.
- [23] Aulia Shafira, V. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Perusahaan Pengembang Perumahan Di Bandar Lampung) (Doctoral Dissertation, Universitas Lampung).
- [24] Sake, F. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- [25] Jannah, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kcp Citeureup 3/Miftahul Jannah/S1-0218093/Pembimbing I: Yustiana Wardhani/Pembimbing Ii: Vera Clara Simanjuntak.
- [26] Kii, M. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Denpasar (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar)..