

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YUPITER BARU JAYA

Ferry Fernando¹, Hikmah²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb180910053@upbatam.ac.id

ABSTRACT

Developments in the health, tourism, automotive, learning and manufacturing industries have a very tight competition. The purpose of this study is to identify the effect of organizational climate and work attitudes partially and simultaneously on the performance of PT Yupiter Baru Jaya employees. The number in a sample is 113 people and the respondents are employees of PT Jupiter Baru Jaya. In a method used quantitative causal with multiple linear regression analysis. The results of a study prove that organizational climate affects significantly 2.835, greater than t table 1.981 and significant with a sig t number of 0.005 which is smaller than 0.05. On the other hand, work attitude affects significantly. Organizational climate and work attitude have a significant effect to the performance of employees at PT Yupiter Baru Jaya. The relationship of organizational climate has a significant influence partially, after that work attitudes have a significant influence partially and simultaneously organizational climate and work attitudes significantly affect the performance of PT Yupiter Baru Jaya employees.

Keyword: *Employee Performance; Organizational Climate; Work Attitude.*

PENDAHULUAN

Islu global yang mengakui adanya manajemen sumber daya manusia. Masalah yang terjadi akibat perkembangan serta persaingan pelayanan publik cenderung memiliki sumber dari manusia, hanya manusialah yang mampu mengelola serta menyelesaikannya. Suatu konsep penting yang telah ada sudah diakui jadi landasan keunggulan dalam sumber daya manusia.

Kinerja karyawan bisa memastikan kemampuan dari suatu perusahaan untuk menghadapi suatu persaingan yang terjadi bersamaan berjalannya waktu. Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan pegawai yang bermutu supaya bisa menggapai tujuan yang dimiliki oleh perusahaan.

Pegawai yang mempunyai inovasi yang baik, adanya suatu motivasi serta kreativitas tentunya akan mempunyai kualitas yang selama bekerja yang bagus. Kinerja karyawan yang bagus bisa dicapai bila perusahaan mempunyai iklim organisasi yang sudah bisa dipastikan mampu dukung kinerja atas suatu karyawan (Sagay *et al.*, 2018).

Iklim organisasi memiliki peranan penting guna meningkatkan kinerja dari suatu karyawan. Iklim organisasi menyebabkan timbulnya pola lingkungan yang menimbulkan motivasi dan fokus pada anggapan yang masuk akal serta berefek pada pengaruh kepada kinerja karyawan. Iklim organisasi selaku koleksi serta pola lingkungan yang memastikan

timbulnya motivasi dan berpusat pada persepsi- persepsi yang masuk akal ataupun bisa ditaksir, alhasil memiliki pengaruh langsung kepada kinerja suatu organisasi (Maulidani, 2016).

Tidak hanya iklim organisasi yang mampu mempengaruhi kinerja, namun sikap kerja juga mampu mempengaruhi kinerja dari suatu karyawan. Sikap kerja pegawai butuh perhatian dari suatu perusahaan, sebab sikap kerja berhubungan dengan cara pegawai bertindak serta melakukan kewajiban bersumber pada tanggung jawab serta memperoleh hasil yang dimiliki pada suatu usaha yang sudah dilaksanakannya. Sikap kerja pula jadi penentu apakah pekerjaan bisa berjalan dengan bagus ataupun tidak, permasalahan yang terjalin antara sesama pegawai ataupun pimpinan serta bawahan bisa menimbulkan terindahkannya sikap kerja yang terdapat pada sesuatu perusahaan (Alias & Serlin, 2018).

Sumber daya manusia melaksanakan peranannya pada suatu organisasi memiliki beragam sikap kerja serta perilaku kerja ditempatnya bekerja. Antara pegawai satu dengan yang lain bukanlah serupa dalam mengapresiasi sikap kerjanya. Adat yang dibawa oleh masing-masing pegawai mampu mempengaruhinya dalam berperilaku. Sikap kerja berisi penilaian positif ataupun negatif yang dimiliki setiap orang mengenai aspek lingkungan kerjanya (Margaretha & Natalia, 2018).

PT Yupiter Baru Jaya adalah suatu perusahaan yang berdiri di Batam yang memasarkan berbagai macam produk seperti sepatu *safety*, kacamata *safety*, maupun produk yang bersifat elektrikal yaitu *exhaust fan*, lampu LED, skun kabel, panel box, kabel, baut, serta banyak jenis yang terdapat pada aksesoris yang

bersifat elektrikal lainnya. PT. Yupiter Baru Jaya berlandaskan visi dan tujuan dalam usahanya selaku distributor terbanyak di kawasan ini.

Permasalahan iklim organisasi yang terjadi pada PT Yupiter baru Jaya adalah iklim organisasi kurang mendukung serta lingkungan tidak kondusif seperti tidak adanya komunikasi antar karyawan yang baik, serta tidak ada dukungan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kurangnya komunikasi karyawan dengan baik dikarenakan tidak ada kekompakan, jadi masing-masing karyawan mengerjakan pekerjaan secara individu, sehingga menimbulkan konflik antar karyawan karena adanya kekurangan komunikasi antar karyawannya. Kurangnya dukungan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, dikarenakan karyawan terlalu santai atau karyawan terlalu fokus main game sehingga tidak selesainya pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Selain permasalahan yang terjadi pada iklim kerja, sikap kerja pada PT Yupiter Baru Jaya juga ada masalah, seperti tidak tepat waktu terkait peraturan perusahaan tentang jam masuk kerja, adanya karyawan yang sering telat masuk kerja. Berikut data kehadiran. Berikut adalah rekapitulasi absensi pada tahun 2018-2020.

Bersumber pada tabel yang sudah disajikan di atas, dapat dibuktikan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan yang dapat dilihat dari setiap tahunnya cenderung mengalami peningkatan yang cukup signifikan, namun ketetapan perusahaan untuk ketidakhadiran per tahun maksimal 15%, namun ini telah melebihi ketetapan perusahaan, sehingga bisa disimpulkan kalau karyawan tidak sadar atas tanggungjawab untuk pekerjaannya.

Bersumber pada data serta uraian permasalahan-permasalahan diatas menjadikan salah satu aspek pemicu penurunan kinerja dari suatu karyawan. Dalam beberapa bulan terakhir kinerja PT Yupiter Baru Jaya menghadapi penurunan, baik dalam bidang produktifitas pegawai ataupun pelayanan dari suatu jasanya yang bisa dilihat dari keluhan-keluhan pelanggan yaitu ada pesanan yang mengalami kerusakan pada saat pengiriman atau terlambatnya proses pengiriman dari suatu pesanan tersebut. Dalam proses kerjanya, perusahaan menyediakan mobil *pick up* untuk mengantar pesanan pelanggan, namun terjadi keterlambatan pengantaran, sehingga membuat konsumen komplain pesannya kelamaan diantaranya.

Berdasarkan penjabaran atas suatu masalah yang telah dikaji, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh masing-masing dari variabel *iklim organisasi* dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yupiter Baru Jaya

KAJIAN TEORI

2.1. Definisi Iklim Organisasi

Maulidani (2019) mendeskripsikan kalau iklim organisasi selaku koleksi serta pola lingkungan yang memastikan timbulnya dorongan dan berpusat pada persepsi- persepsi yang smasuk akal ataupun bisa ditaksir, alhasil memiliki pengaruh langsung kepada kinerja dari suatu organisasi.

Iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan pada suatu perusahaan, karakteristik serta situasi lingkungan jadi identitas organisasi, yang bisa dibangun lewat sikap, karakter serta tindakan anggota dari suatu organisasi. Iklim organisasi ialah suatu ide yang bisa mendefinisikan area yang terdapat

pada organisasi yang dialami oleh anggota yang terdapat pada suatu organisasi.

Iklim organisasi ini ialah suatu cara untuk anggota organisasi buat mempersepsikan keadaan yang terjadi dengan cara teratur ataupun sudah terjalin dalam lingkungan organisasi serta pengaruhi kinerja serta sikap dalam suatu organisasi. Keselamatan melingkupi pegawai yang meningkatkan serta membuktikan perasaan serta benaknya tanpa takut hendak berpengaruh negatif pada status, pandangans diri, serta keberlanjutan karirnya. Sebaliknya kebermaknaan terkait apa yang dialami pegawai dikala memperoleh hasil dari kerja kerasnya yang baik dengan cara kognitif, raga, atau penuh emosi yang sudah dijalani selama bekerja (Indrawati, 2018).

Bagi (Hanum, 2018) iklim organisasi merupakan suatu ciri-ciri yang dipakai buat membedakan organisasi dengan organisasi lain serta bisa mempengaruhi kepada sikap anggota organisasi itu. Iklim organisasi pula dipakai buat mengenali tentang gimana sesuatu organisasi bisa berhubungan dengan organisasi lain.

Bersumber pada opini para pakar di atas, iklim organisasi merupakan situasi di area suatu pekerjaan yang bisa di bentuk serta di rasakan oleh semua anggota yang terletak di dalam suatu badan.

2.2. Sikap Kerja

Sikap merupakan kecondongan buat berlatih merespons dengan cara sama baik mengasyikkan ataupun tidak kepada suatu. Bila kita mempunyai tindakan positif kepada profesi, maka hendak berakibat positif pada profesi itu serta bisa memotivasi kita buat bekerja lebih bagus.

Bagi (Alias & Serang, 2018) *attitude* ataupun sikap dapat pula diucap kecondongan buat berlatih, bereaksi mengasyikkan ataupun tidak mengasyikkan kepada subjek khusus dengan cara teratur. Bila pegawai memiliki sikap positif pada profesinya, maka profesi itu hendak terus menjadi mudah. Sikap bisa mendesak kita buat bersikap dengan tertib. Dengan tutur lain, sikap mempengaruhi perilaku dalam bermacam tingkatan, serta nilai- nilai membuktikan kalau orang yakin kalau sikap mempengaruhi sikap dalam seluruh suasana.

Sikap yang berkaitan dengan subjek orang, suasana mengasyikkan ataupun tidak, respon serta evaluasi, senang serta tidak senang, serta pandangan yang lain. Sikap merupakan suatu pernyataan evaluasi yang bagus serta berguna, mengaitkan sesuatu insiden, subjek ataupun orang, di mana sikap itu memantulkan perasaan pegawai (Sari *et al.*, 2019).

Sikap kerja merupakan tindakan psikologis yang dipelajari serta dievaluasi bagi pengalaman seseorang serta bisa pengaruh perilaku yang bagus kepada orang, perihal serta kondisi yang berhubungan dengannya. Sikap kerja berhubungan dengan anggapan, dorongan serta karakter. Sikap selaku pandangan intelektual mempunyai struktur komponen yang mendukung, ialah kognitif, konaktif serta afektif (Sembiring, 2018).

Bagi (Nasution, 2019) sikap ialah prinsip yang didapat orang bersumber pada perasaan, agama serta kepribadiannya yang berkaitan pada suatu gagasan, area ataupun suasana yang dihadapinya. Sikap bisa memantulkan gimana seorang merasakan suatu yang sudah dirasakannya bagus kepada orang, subjek, ataupun insiden itu

mengasyikkan ataupun tidak mengasyikkan pula ialah tanggung jawab dari stau pekerjaan.

Bagi uraian diatas, disimpulkan kalau sikap kerja merupakan suatu keyakinan pada pegawai yang mencakup pandangan kognitif, sikap serta cenderung emosional, ialah perencanaan intelektual yang bisa mengambil respon positif serta negatif kepada barang ataupun suasana di sekitarnya

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan pendapatan dari hasil penerapan kewajiban dalam kurun waktu tertentu, yang diamati dari bermacam kemungkinan, semacam situasi kerja, tujuan yang digapai ataupun ditetapkan Bersama (Alias & Serlin, 2018). Kinerja ialah hasil kerja yang berhubungan dengan kepuasan dari suatu pelanggan, tujuan dari suatu organisasi serta bisa berkontribusi untuk perekonomian. Kinerja ialah perihal yang berkaitan dengan gimana metode melakukan serta apa yang sedang dikerjakan.

Bagi (Maharani, 2018) Definisi kinerja merupakan suatu pekerjaan yang dicoba bersumber pada tanggung jawab pegawai untuk menggapai tujuan. Alhasil, memaksimalkan sumber daya manusia merupakan fokus yang paling utama supaya menggapai tujuan dari suatu organisasi. Alhasil pegawai ialah aspek penting dalam mencapai suatu kinerja yang lebih baik.

Kinerja merupakan aktivitas dari suatu organisasi dengan cara dalam penyediaan pelayanan ataupun pembuatan suatu barang. Data hal kinerja dari suatu organisasi amat bernilai serta bermanfaat buat melaksanakan evaluasi tentang proses dari kinerja yang dicoba oleh

organisasi apakah sudah memenuhi tujuan yang diharapkan. Tetapi tampaknya, ada banyak organisasi yang tidak mempunyai ataupun mempunyai data yang kurang mencukupi mengenai kemampuan internalnya (Tampubolon, 2018).

Bagi (Rivai, 2018) Kinerja merupakan pencapaian yang diraih oleh pegawai yang bisa menolong organisasi menggapai kesuksesan. Pada saat yang serupa, kinerja pegawai ialah hasil dari kegiatan individu sepanjang rentang waktu tertentu. Kinerja merupakan kegiatan di mana seorang bisa menuntaskan kewajiban yang diserahkan kepadanya serta mengikuti suatu prosedur yang ada ataupun ketentuan memakai sumber daya yang ada.

Bersumber pada ulasan diatas, kinerja ialah sikap dalam menuntaskan sesuatu kewajiban sebaik mungkin sesuai dengan tanggung jawab kepada kewajiban itu

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilaksanakan oleh (Kurniawati, 2018) memiliki judul Pengaruh Budaya Organisasi serta Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya yang diperoleh adalah budaya organisasi serta iklim organisasi mampu mempengaruhi signifikan kepada kinerja dari suatu pegawai. Penelitian yang dilaksanakan oleh (Hanum, 2018)

Hipotesis

Hipotesis yang terdapat pada penelitian yaitu:

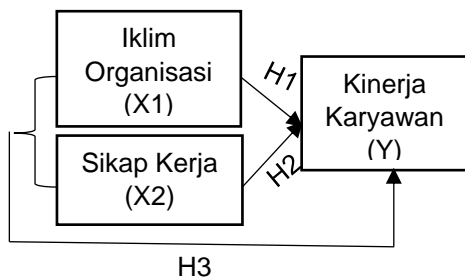
H1 Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yupiter Baru Jaya.

H2 Sikap kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kinerja karyawan PT. Yupiter Baru Jaya.

memiliki judul Pengaruh Iklim Organisasi serta Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya yang diperoleh adalah iklim organisasi serta kompetensi organisasi mampu mempengaruhi signifikan kepada kinerja dari suatu pegawai.

Penelitian yang dilaksanakan oleh (Dewi, 2018) memiliki judul Pengaruh Iklim Organisasi serta Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya yang diperoleh adalah iklim organisasi serta kompetensi organisasi mampu mempengaruhi signifikan kepada kinerja pegawai. Penelitian yang dilaksanakan oleh (Indrajaya, 2018) memiliki judul Pengaruh Disiplin Kerja serta Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya yang diperoleh adalah disiplin kerja serta iklim organisasi mampu mempengaruhi signifikan kepada kinerja dari suatu pegawai.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
(Sumber: Data Peneliti, 2021)

H3 Iklim organisasi serta sikap kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kinerja karyawan PT. Yupiter Baru Jaya

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan menggunakan suatu penelitian yang bersifat kualitatif yang dilakukan pencarian terkait kaitannya pertukaran yang memiliki sifat kausal.

Jenis pada suatu penelitiannya dibuat untuk suatu rancangan yang memiliki sifat terstruktur yang dipakai untuk memperoleh suatu bukti yang terdapat dalam merespons pada suatu pernyataan yang ada pada penelitiannya (Sugiyono, 2018). Metode riset yakni suatu metode keilmuan guna mendapatkan data dengan tujuan serta fungsi khusus ataupun metode riset bisa dimaksudkan dalam wujud pemungutan suara, analisa serta melaksanakan *paraphrase* yang berkaitan dengan target riset (Indriantoro & Supomo, 2018).

Populasi pada suatu penelitiannya ini ialah karyawan yang bekerja di PT. Yupiter Baru Jaya 113 orang. Menentukan dari suatu teknik pengambilan sampel dipakai oleh peneliti ialah teknik sampling jenuh, ialah suatu teknik dalam menentukan sampel yang memakai seluruh anggota yang terdapat pada populasi untuk dijadikan sampel (Devina & Ratih, 2018). Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan, sehingga sampel yang hendak dipakai oleh peneliti ialah seluruh anggota yang terdapat pada populasi sebanyak 113 orang pada PT. Yupiter Baru Jaya.

Menentukan dari suatu teknik pengambilan sampel dipakai oleh peneliti ialah teknik sampling jenuh, ialah suatu teknik dalam menentukan sampel yang memakai seluruh anggota yang terdapat pada populasi untuk dijadikan sampel (Devina &

Ratih, 2018). Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan, sehingga sampel yang hendak dipakai oleh peneliti ialah seluruh anggota yang terdapat pada populasi sebanyak 113 orang pada PT. Yupiter Baru Jaya

Peneliti menggunakan landasan tiga cara ialah survey, observasi serta dokumentasi. Peneliti melakukan penyebaran kuesionernya berdasarkan kumpulan pertanyaan-pertanyaan yang perlu dilakukan pengisian oleh responden berguna mengumpulkan informasi datanya. Persepsi responden dilakukan pengujian menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien atas suatu determinasi dipakai untuk melakukan suatu pengukuran terkait seberapa jauh keahlian variabel bebas dalam mempraktikkan variabel terikat. Angka Koefisien determinasi (R^2) merupakan antara nihil serta satu. Angka R^2 yang berarti keahlian variabel-variabel independent membagikan hampir seluruh data yang diperlukan oleh variabel terikat. Selanjutnya hasil kalkulasi koefisien determinasi (R^2).

Tabel 1 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,861 ^a	,741	,736	2,034	2,234

(Sumber : Data Olahan SPSS versi 26, 2021)

Bersumber pada tabel 1 bisa dikenali kalau koefisien determinasi

(R^2) ialah 0,736. Perihal ini membuktikan kalau variasi pada

suatu kinerja karyawan 73,6% mampu dijelaskan oleh variabel iklim organisasi serta sikap kerja, sisanya sebesar 26,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji t

Percobaan ini dipakai buat mengenali signifikasi dari akibat variabel independent kepada variabel dependen dengan cara perseorangan. Signifikasi ataupun

akibat itu bisa diamati dengan metode menyamakan antara angka t tabel dengan t hitung. Bila angka t hitung > t tabel, hingga variabel independent dengan cara perseorangan diklaim pengaruhi variabel dependen, kebalikannya bila t hitung < t tabel hingga variabel independent dengan cara perseorangan diklaim tidak pengaruhi variabel dependen.

a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak serta menerima H_1 .

b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima serta menolak H_1 .

Tabel 2 Hasil Perhitungan Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5,291	1,720		3,075	,003
1 Iklim_Organisasi	,203	,072	,216	2,835	,005
Sikap_Kerja	,667	,074	,683	8,976	,000

(Sumber : Data Olahan SPSS versi 26, 2021)

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa hasil Uji t sebagai berikut :

1. Pengaruh Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien yang terdapat pada variabel iklim organisasi senilai 0,203 yang menampilkan pada suatu arah positif serta mempunyai angka signifikansi senilai 0,005. Angka signifikansi mempunyai arti kalau angka signifikansi cenderung lebih kecil daripada 0,05 yaitu senilai 0,005 serta koefisien senilai 0,203 yang menampilkan pada suatu arah positif, hingga bisa ditarik kesimpulan kalau iklim organisasi berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama yang terdapat pada penelitian ini diterima.

2. Pengaruh Sikap Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien yang terdapat pada variabel sikap kerja senilai 0,667 yang menampilkan pada suatu arah yang positif serta mempunyai angka signifikansi senilai 0,000. Angka signifikansi mempunyai arti kalau angka signifikansi cenderung lebih kecil daripada 0,05 yaitu senilai 0,000 serta koefisien senilai 0,667 yang menampilkan pada suatu arah yang positif, hingga bisa ditarik kesimpulan kalau sikap kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua yang terdapat pada penelitian ini diterima.

4 Hasil Uji F

Percobaan F dipakai buat mencoba bukti ikatan antara variabel-variabel bebas yang terdapat pada bentuk regresi dipakai analisa uji- F(ANOVA). Analisa percobaan-F ini dicoba buat menyamakan F hitung dengan F tabel. Hasil kalkulasi F hitung serta nilai pada suatu

signifikansi bisa diamati pada tabel dibawah ini :

Tabel 3 Hasil Perhitungan Uji-F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1300,295	2	650,148	157,118	,000 ^b
	Residual	455,174	110	4,138		
	Total	1755,469	112			

(Sumber : Data Olahan SPSS versi 26, 2021)

Bersumber pada Tabel 3 bisa ditarik kesimpulan kalau hasil pengujian F pada penelitian mengetahui angka dalam pengujian F hitung senilai 157,118. Angka F tabel senilai 3,08. Hingga dikenal kalau angka F hitung $157,118 >$ daripada angka F tabel 3,08 hingga bisa ditarik kesimpulan kalau bahwasanya nilai hipotesis diterima dan memiliki pengaruh secara signifikan.

Pembahasan Hipotesis:

1. Pengaruh variabel Iklim Organisasi pada Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel iklim organisasi bersumber pada t_{hitung} senilai 2,835 dan t_{tabel} senilai 1,981, berarti nilai t_{hitung} cenderung lebih tinggi daripada nilai t_{tabel} dan nilai probabilitasnya senilai 0,005, dapat diartikan selaku nilai yang bersifat signifikan ini lebih rendah dari 0,05. Oleh sebab itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka bisa diambil kesimpulan kalau iklim organisasi mempunyai pengaruh pada Kinerja Karyawan. Bila makin bagus iklim organisasi maka makin baik kinerja karyawan. Perihal ini berarti kalau makin kuat iklim organisasi suatu perusahaan yang berguna buat prospek di masa depan.

Hasil pada suatu penelitian ini membuktikan penelitian yang dilaksanakan (Kurniawati, 2018; Hanum, 2018; Indrajaya, 2018; Dewi, 2017) yang menghasilkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh

positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh variabel Sikap kerja pada Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel sikap kerja bersumber pada t_{hitung} sebesar 8,976 dan t_{tabel} senilai 1,981, berarti nilai t_{hitung} cenderung lebih tinggi daripada nilai t_{tabel} dan nilai probabilitasnya senilai 0,000, dapat diartikan selaku nilai yang bersifat signifikan ini lebih rendah daripada 0,05. Oleh sebab itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka bisa diambil kesimpulan kalau Sikap Kerja mempunyai pengaruh pada Kinerja Karyawan. Bila makin bagus sikap kerja karyawan maka makin baik kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa makin kuat sikap kerja pada suatu perusahaan untuk prospek yang terjadi di masa depan.

Hasil pada suatu penelitian ini membuktikan penelitian yang dilaksanakan (Sari *et al.*, 2019; Munthe, 2020) yang menghasilkan bahwa sikap kerja memiliki pengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan .

3. Pengaruh Iklim Organisasi serta Sikap kerja pada Kinerja Karyawan

Besumber pada tabel yang telah disajikan di atas, hingga didapat angka F_{hitung} senilai 157,118 sebaliknya angka F_{tabel} 3,08, dapat diartikan angka F_{hitung} cenderung lebih tinggi daripada F_{tabel} yang dimana

angka probabilitas 0,000 cenderung lebih rendah daripada 0,05, hingga H03 ditolak serta Ha3 diterima. Maka bisa ditarik kesimpulan kalau iklim organisasi serta sikap kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Dengan demikian, telah ditemukan tanggapan atas hipotesis ketiga kalau iklim organisasi serta sikap kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan pada kinerja karyawan

SIMPULAN

Bersumber untuk hasil pada suatu analisa serta pengolahan pada suatu data yang sudah dilaksanakan oleh peneliti sebelumnya, hingga bisa diambil kesimpulan, yakni:

1. Variabel iklim organisasi ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada PT Yupiter Baru Jaya.
2. Variabel sikap kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada PT Yupiter Baru Jaya.
3. Variabel iklim organisasi serta sikap kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada PT Yupiter Baru Jaya

DAFTAR PUSTAKA

- Alias, Serlin S. (2018). Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. 1(1), 1–21.
- Devina, G., Ratih, I. (2018). Pengaruh Organizational Climate terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Sharing Behavior sebagai Variabel Intervening pada PT Suryamasinka Semestaraya. 6(1).
- Dewi, E. N. (2018). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Kesehatan*. 11(1), 89–100. <http://journal.uniga.ac.id/index.php/JPB/article/view/122>
- Hanum, F. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. 5(2).
- Herman. (2018). Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Guru Ekonomi SMA. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Th. 16, No.1, 17 - 24
- Indrajaya. (2018). *Pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup daerah provinsi sulawesi tengah*. 6(4), 71–82.
- Indrawati, Lilik. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Modern Surya Jaya Divisi Pemancangan Krian-Sidoarjo. *Jurnal Bisnis Perspektif (BIP's)*, 2(1), 1 – 13.
- Indriantoro, N, Bambang, S. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE
- Kamuli, Sukarman. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Gorontalo. *Jurnal Inovasi*, Volume 9, No.1, ISSN 1693-9034
- Kurniawati, E. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. 7(2), 240–254.
- Maharani, Dea I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karayawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Di Kota Semarang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, ISSN. 2088-7086, Vol.1 No.1
- Maulidani, F. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi

- Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Nasari Cabang Bandung. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 24(1), 24–26
- Serang, S. (2018). Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks Jurnal Ekonomi*, 11(1), 1–21
- Subagio, M. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 101. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.108>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Cetakan ke27. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, R. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 6(1), 231180.