

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIMOR SEJAHTERA KUPANG

The Effect of Organizational Climate and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. Timor Sejahtera Kupang

Julia Leony Sally^{1,a)}, Tarsisius. Timuneno^{2,b)}, Debryana Y. Salean^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4})Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} juliasally01@gmail.com, ^{b)} tarsistimuneno@staf.undana.ac.id

^{c)} debryanasalean@staf.undana.ac.id, ^{d)} rollandfanggida@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui iklim organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Timor Sejahtera Kupang dengan jenis penelitian Deskriptif-Asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan penelitian survey yang kuisionernya disebarakan secara langsung untuk pengumpulan datanya. Populasi pada penelitian ini adalah berjumlah 58 karyawan pada PT. Timor Sejahtera Kupang dan jumlah sampel yang diambil berjumlah responden dengan menggunakan teknik rumus slovin. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan dalam uji kualitas data, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas serta uji normalitas digunakan dalam uji asumsi klasik, dan uji t dan uji F digunakan untuk uji hipotesisnya. Uji kualitas data dan uji asumsi klasik sudah terpenuhi kemudian diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi $Y=18,726 + 0,436(X1) + 0,301(X2)$ dimana iklim organisasi dan komitmen organisasional memiliki hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji F ditunjukkan secara simultan berpengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai sebesar 0,404 yang menunjukkan besar persentase sumbangan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 59,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen SDM diakui sebagai suatu isu strategis dan bagian integral dalam arena persaingan di era globalisasi saat ini. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan bisnis maupun pelayanan publik yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang SDM yaitu melalui *the ringht people in the right place at the right time*. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis karena manusia menjadi

perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia (dalam hal ini karyawan).

Bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki organisasi publik dan bisnis, tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi, jika tidak ada peran aktif dari sumber daya manusia atau karyawan. Mengatur karyawan memiliki tingkat kesulitan dan kompleksitas tertentu, karena karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen, yang membedakan yang satu dengan yang lain (khas). Peran penting seorang pimpinan atau manajer adalah bagaimana peran karyawan yang “khas” tersebut mampu dikelola dengan baik, melalui manajemen SDM agar mampu memberikan kontribusi bagi berjalan roda organisasi publik dan bisnis.

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam organisasi/perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat didalam iklim organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat memperhatikan proses pekerjaan kinerja karyawan sesuai dengan beban kerja yang ada dalam organisasi dengan menciptakan suasana lingkungan yang harmonis, dimana hubungan pimpinan perusahaan dengan kinerja karyawan dan hubungan antar divisi/bagian dalam suatu organisasi akan memberi dampak yang sehat dan nyaman diantara sesama karyawan, karena karyawan merupakan salah satu modal penting (Human Capital) bagi perusahaan. Efektif tidaknya kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan yang didalamnya termasuk iklim organisasi

Iklim organisasi penting diciptakan karena untuk mengatasi hubungan keorganisasian. Iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut dapat mempengaruhi perilaku karyawan yang berada didalam organisasi. Perilaku karyawan di dalam organisasi bermacam-macam seperti motivasi kerja, keterlibatan kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, sikap kerja, moral karyawan serta perilaku konflik. Sebagai contoh persepsi negatif karyawan tentang pemimpinnya akan mempengaruhi perilaku mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Perilaku ini akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas mereka yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi.

Selain iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah komitmen organisasi pada organisasi pada organisasi tertentu yang dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi, yang dikemukakan oleh Mayer dan Allen et al. (dalam Sophia, 2008:157). Suatu komitmen menggambarkan keterikatan seseorang di dalam suatu organisasi sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki terhadap organisasi tempat ia bekerja. Pegawai dengan komitmen organisasional yang tinggi memiliki perbedaan dengan pegawai yang berkomitmen rendah, komitmen organisasional yang tinggi menghasilkan kualitas kerja yang baik, rendahnya tingkat absen, karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Komitmen yang tinggi menjadikan individu atau karyawan peduli dengan nasib perusahaan dan berusaha membawa perusahaan kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat di hindari. Komitmen organisasional memiliki kaitan erat dengan karyawan, semakin

tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang di hasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang di tampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dalam organisasi atau perusahaan kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Meningkatkan dan menurunnya kinerja pekerja tergantung dari sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apalagi karyawan perusahaan yang kerjanya sangat berbeda dengan pegawai negeri sipil, bentuk pengawasannya sangat berbeda. Sehingga bentuk kinerja yang dimiliki karyawan perusahaan perlu adanya perhatian khusus untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasi yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang baik.

Perusahaan Air minum PT.Timor Sejahtera Kupang (Aguafit) adalah salah satu perusahaan swasta yang memproduksi air minum kemasan cup dan tukar galon. Realitanya banyak organisasi dalam perkembangannya mengalami problem yang muncul akibat munculnya kelompok-kelompok kecil yang tidak membuat organisasi semakin dinamis, melainkan malah membuat organisasi runtuh. Perbedaan peran, harapan, kepentingan, interdependensi, dan persepsi para anggota kelompok menjadi sumber konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup kelompok tersebut. Misalnya pemogokan pegawai atau karyawan, absensi yang tinggi dan tingkat turnover tidak terkendali. Semua ini merupakan gejala yang muncul dan disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan.

Oleh karena itu iklim organisasi yang baik perlu diciptakan dalam perusahaan tidak hanya iklim yang baik yang perlu diciptakan tetapi, tentunya karyawan yang bekerja di PT.Timor Sejahtera Kupang juga membutuhkan suatu komitmen organisasi yang tinggi agar kinerja karyawan terus meningkat.Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasioanal terhadap kinerja karyawan pada PT. Timor Sejahtera Kupang.

STUDI PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang di capai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Dalam buku yang berjudul Kepuasan Kerjs dan Kinerja Karyawan karya Dr.Methiana Indrasari bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan.

Kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Litjan Poltak sinambela,dkk 2011).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (Priansa:2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Variabel Individu, meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental; latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman; demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin.
2. Variabel Psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.
3. Variabel Organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Iklm Organisasi

Davis dan Newstorm berpendapat iklim organisasi adalah suatu unsur fisik, di mana iklim dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi daripada persepsi individu sendiri. Orang-orang yang menjadi anggota suatu organisasi hidup dalam lingkup organisasi dan berinteraksi membentuk sistem sosial yang dalam perkembangannya tidak lepas dari pengaruh lingkungan baik lingkungan eksternalnya maupun lingkungan internalnya. Artinya selain harus hidup dengan perubahan lingkungan yang terkadang susah diprediksi, anggota organisasi juga harus menghadapi perubahan yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Organisasi selamanya unik seperti halnya sidik jari dan lapisan salju, masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi, dan metode tindakannya sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya.

Menurut Wirawan (2008:122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut Robert Stringer (2007:131-133) dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

1. Struktur (*Structure*)
Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.
2. Standar-standar (*Standards*)
Mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.
3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos untuk diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya.
4. Penghargaan (*Recognition*)
Mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik.
5. Dukungan (*Support*)
Perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja.
6. Komitmen (*commitment*)
Perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen Organisasional

Komitmen merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi pemeliharaan. Komitmen sangat diperlukan oleh organisasi karena melalui komitmen-komitmen tersebut, diharapkan akan terciptanya iklim kerja yang profesional. Kualitas kerja yang sehat merupakan wujud dari komitmen organisasi terhadap karyawan, akan mendorong peningkatan motivasi kerja dan komitmen dari karyawan terhadap organisasi.

Konsep komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2011). Adapun defenisi lain komitmen organisasi yang dimana merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Allen and Meyer, 1990).

Allen dan Meyer (1990) membagi komitmen organisasi yang terdiri dari 3 indikator yaitu:

1. *Affective Commitment*
 - a. Senang menghabiskan sisa karir di organisasi ini
 - b. Merasa masalah organisasi ini bagian dari masalah diri
 - c. Organisasi ini memilili banyak arti secara pribadi
2. *Continuance Commitment*
 - a. Sulit meninggalkan organisasi ini
 - b. Tidak memiliki pilihan kecuali tetap bekerja di organisasi
 - c. Konsekuensi meninggalkan organisasi ini adalah sulitnya mencari alternatif pekerjaan lain
3. *Normative Commitment*
 - a. Berpindah ke organisasi lain sepertinya tidak etis
 - b. Telah diajarkan untuk percaya pada nilai setia terhadap satu organisasi
 - c. Menjalani karir di organisasi ini adalah baik

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu untuk menemukan pembuktian atau konfirmasi. Pengumpulasn data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, serta menggambarkan gejala yang bersifat sebab akibat.

ANALISIS PENELITIAN

Kinerja Karyawan

Skor rata-rata kinerja karyawan adalah sebesar 1.645. Ini menunjukkan menurut persepsi responden kinerja pegawai dalam kategori sangat tinggi. Capaian tertinggi pada variabel kinerja karyawan adalah terletak pada indikator kuantitas kerja, hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki kecakapan dalam bekerja sehingga dapat memenuhi target, Sedangkan capaian terendah terdapat pada indikator kualitas kerja, hal ini dikarenakan jika kualitas kerja rendah maka tidak dapat mempertahankan pelanggan dan tidak ada loyalitas diantara mereka.

Iklim Organisasi

Capaian nilai iklim organisasi adalah sebesar 1.314 yang berada dalam kategori sangat tinggi. Capaian tertinggi pada variabel iklim organisasi adalah terletak pada indikator kondisi kerja hal ini dikarenakan kondisi kerja yang baik menjadi faktor penunjang produktivitas karyawan, sedangkan untuk capaian terendah terdapat pada indikator hubungan karyawan sendiri hal ini dikarenakan karyawan PT. Timor Sejahtera Kupang akan bekerja dengan baik, apabila memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja.

Komitmen Organisasi

Capaian nilai komitmen organisasional adalah sebesar 1.411 yang berada dalam kategori sangat tinggi. Capaian tertinggi pada variabel komitmen organisasi adalah terletak pada indikator *normative commitment* dengan item di didik setia pada perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan PT. Timor Sejahtera Kupang merasa mempunyai rasa memiliki dan bertanggung jawab. Sedangkan capaian terendah terdapat pada indikator *Continuance Commitment* dengan item tidak punya pilihan lain selain bekerja di perusahaan hal ini dikarenakan karyawan tidak tertarik pada perusahaan lain selain di PT. Timor Sejahtera Kupang.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara iklim organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Timor Sejahtera Kupang, hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijati (2012), Rudi (2015), dan Saputri (2011) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sejalan dengan pendapat Wirawan (2008), yang menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik iklim dalam organisasi maka semakin meningkat juga kinerja karyawan. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai dalam organisasi.

Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa dengan adanya indikator yang terdapat pada iklim organisasi seperti kondisi kerja, pelayanan kerja, dan hubungan karyawan dapat mendorong kinerja pada PT. Timor Sejahtera Kupang, dimana jika iklim organisasi baik maka karyawan mampu melaksanakan berbagai macam tugas dengan baik, cenderung bersikap positif terhadap pekerjaan, sesama teman kerja, dengan atasan dan lingkungan kerjanya.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Timor Sejahtera Kupang, hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karundeng (2011), Sugiyarti (2014), dan Tobing (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mayer dan Allen et al. (2008:157). Suatu komitmen menggambarkan keterikatan seseorang di dalam suatu organisasi sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki terhadap organisasi tempat ia bekerja. Pegawai dengan komitmen organisasional yang tinggi memiliki perbedaan dengan pegawai yang berkomitmen rendah, komitmen organisasional yang tinggi menghasilkan kualitas kerja yang baik, rendahnya tingkat absen, karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa dengan suatu komitmen yang dimiliki, karyawan dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktu untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh PT. Timor Sejahtera. Maka dengan berkomitmen karyawan akan mengurangi intensi untuk meninggalkan perusahaan.

Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil keterikatan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas, kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan.

Dalam upaya pencapaian tujuan organisasi kinerja karyawan juga mempresentasikan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil uji F yang menyatakan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasional secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijati (2012) dan Sugiyarti (2014), yang menyatakan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dilihat hasil pengujian simultan atau uji F yang mana didapat Fhitung sebesar 13,210 lebih besar dari Ftabel dengan nilai 3,28 dengan signifikansi sebesar 0,000 oleh karena itu dengan nilai Fhitung > Ftabel (13,210 > 3,28) jadi dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT. Timor Sejahtera Kupang. Hal ini dikarenakan dengan terciptanya iklim organisasi yang baik dalam suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan

Karen iklim organisasi menunjukkan cara hidup suatu organisasi serta dapat menimbulkan pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi, perilaku, prestasi dan kepuasan kerja sehingga kinerja setiap anggota organisasi akan meningkat. Sedangkan dengan suatu komitmen yang dimiliki, karyawan dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktu untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh PT. Timor Sejahtera. Maka dengan berkomitmen karyawan akan mengurangi intensi untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil analisis determinasi (R^2) juga menunjukkan kemampuan variabel bahwa iklim organisasi dan komitmen dalam memengaruhi kinerja karyawan PT. Timor Sejahtera Kupang relatif lemah. Hal ini berarti terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan pada objek yang diteliti. Secara teoritis faktor-faktor yang dimaksud, antara lain: faktor kemampuan, pengetahuan, ketrampilan dan motivasi (Handoko, 2001).

KESIMPULAN

Iklim organisasi yang meliputi pelayanan kerja, kondisi kerja, hubungan karyawan berada pada kategori sangat baik. Komitmen organisasi yang meliputi affective commitment, continuance commitment, normative commitment berada pada kategori sangat tinggi. Kinerja karyawan yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif berada dalam capaian sangat tinggi. Iklim organisasi dan komitmen organisasional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Timor Sejahtera Kupang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelinda dan Ferryal Abadi. 2018. Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ikraith Ekonomika*. Vol 1 No.2
- Asbari, M., Purwanto, A., & Santoso, P. B. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah. *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 7(1).
- Abdullah, M. R. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan.
- Bawelle, Mouren dan Jantje Sepang. 2016. Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*. Vol. 4. No. 5.
- Darmawati, A., & Hayati, L. N. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Economia*, 9(1), 10-17.
- Davis, K & Newstrom, J.W. (2002). Perilaku dalam Organisasi (terjemahan Agus Darma). Jakarta: Erlangga.
- Fathoni, A. (2006). Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hardjana, A. (2006). Iklim organisasi: lingkungan kerja manusiawi. *Jurnal ilmu komunikasi*, 3(1)
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Kamuli, S. (2012). Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di sekretariat daerah kota Gorontalo. *Jurnal Inovasi*, 9(01).

- Karundeng, C. C. (2013). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen(persero) cabang Manado. *Acta Diurna Komunikasi*, 2(3).
- Kurniawan, M. (2013). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik (studi empiris pada skpd pemerintah kabupaten Kerinci). *Jurnal Akuntansi*, 1(3).
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Lubis, M. S. (2015). pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan organizational citizenship behavior (OCB) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75-84.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Mukhtar, A., & Asmawiyah, A. (2020). Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 245-255.
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Ramli, A. H., & Maniagasi, E. T. (2018, October). Kinerja Karyawan RSUDDOK di Jayapura. In *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan* (pp. 805-810).
- Rompas, Goverd Adler Clinton., dkk. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*. Vol. 6. No. 4.
- Sari, E. (2011). Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Vol 47.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23-32.
- Susanty, Ety. (2013) Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi, Makalah: Disampaikan dalam Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan, Universitas Terbuka, Jakarta
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Tantowi, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 2(2), 134-145.
- Ukkas, I., & Latif, D. (2017). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 6(1).
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). *Komitmen Organisasi* (Kajian: SDM)
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.