



MUFAKAT:

Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi

ISSN : 2986-609X

<http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat>

Bulan, 5 Tahun 2023

Vol 1, No 1.

Pengaruh Iklim Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Karyawan Fashion Mall Plaza Asia Tasikmalaya)

Sendy Anugretty^{1,3}, Askolani², Kusuma Agdhi Rahwana³

Universitas Perjuangan Tasikmalaya.

1902010342@unper.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work climate and organizational commitment on employee performance in the employees of Fashion Mall Plaza Asia Tasikmalaya. The method used is a quantitative approach with a sample of 60 respondents from the employees of Fashion Mall Plaza Asia Tasikmalaya. The data used are primary data and secondary data. The analytical tool used in this research is path analysis using SPSS version 25. The results show that work climate has a significant effect on organizational commitment. Work climate and Organizational Commitment have a partially significant effect on Employee Performance. Work Climate and Organizational Commitment simultaneously have a significant effect on Employee Performance. The indirect effect of Work Climate on Employee Performance through Organizational Commitment has a positive and significant effect.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Iklim Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan bagian Fashion Mall Plaza Asia Tasikmalaya. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 60 responden dari Karyawan bagian Fashion Mall Plaza Asia Tasikmalaya. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Iklim kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Iklim Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh tidak langsung Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan.

Pendahuluan

Plaza Asia merupakan salah satu Mall yang ada di Kota Tasikmalaya. Selain pelayanannya yang lengkap, Plaza Asia merupakan pusat perbelanjaan yang menawarkan konsep terpadu dan kekinian sesuai misinya yaitu “Menjadikan jaringan Asia Group sebagai yang terbaik dalam bidangnya, dengan mengutamakan pelayanan dan *work with passion*”. Bagi masyarakat Priangan Timur. Mall ini dikenal dengan sebutan AP, kependekan dari Asia Plaza. Terletak di Jl. K.H.Z Mustofa No.36 Tasikmalaya, Jawa Barat 46126 dan berada di tengah Kota Tasikmalaya.

Didalam perusahaan tersebut tentunya terdapat sumber daya manusia yang berperan besar dalam menentukan kemajuan atau perkembangan suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi juga ditentukan oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi terdiri dari upaya,

Article History

Received: 1 April 2023

Reviewed: 10 April 2023

Published: 17 April 2023

Key Words

Work Climate, Organizational Commitment, Employee Performance.

Sejarah Artikel

Received: 1 April 2023

Reviewed: 10 April 2023

Published: 17 April 2023

Kata Kunci

Iklim Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan.



keterampilan, atau kemampuan semua orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan karena sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi, terutama pada segi dimensi manusia. Dalam hal ini, sumber daya manusia adalah aset yang paling penting. Oleh karena itu, untuk mendukung penggunaan sumber daya manusia untuk menciptakan keunggulan yang kompetitif, setiap karyawan harus memiliki keterampilan atau kemampuan untuk menangani setiap pekerjaan yang ada di dalam sebuah organisasi.

Kinerja di dalam organisasi sangat ditentukan oleh kinerja masing-masing individu. Efektivitas organisasi adalah pencapaian hasil pada tingkat unit atau organisasi sehingga melibatkan seluruh bagian – bagian yang ada di dalamnya, salah satunya adalah individu atau sumber daya manusianya sendiri (Bintoro dan Daryanto, 2017). Jika organisasi memiliki kinerja individu sumber daya manusia yang baik, maka secara otomatis kinerja yang dihasilkan oleh organisasi tersebut juga akan baik. Dan sebaliknya jika prestasi kerja seseorang tidak baik, maka kinerja organisasi juga tidak baik.

Menurut Agustini (2017) Iklim Kerja merupakan lingkungan manusia yang di dalamnya para pekerja suatu organisasi melakukan pekerjaannya dan keberadaannya adalah sesuatu hal yang tidak dapat disentuh atau dilihat akan tetapi ada dan dapat dirasakan oleh karyawan itu sendiri, iklim kerja juga dapat diciptakan oleh pimpinan dan sesama pegawai didalam menjalankan organisasi dan keberadaannya sangat mempengaruhi pegawai di dalam pekerjaannya.

Daryanto (2015) juga mengatakan bahwa iklim dapat mempengaruhi kinerja seseorang dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan.

Terlepas dari pentingnya iklim kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, satu hal yang masih perlu diperhatikan yaitu komitmen organisasional. Komitmen organisasional adalah tentang loyalitas karyawan terhadap organisasi yang ditandai dengan kesediaan mereka untuk memberikan kontribusi usaha ekstra atas nama organisasi, tingkat sinkronisasi tujuan dan nilai karyawan dan organisasi, dan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai situasi dimana seorang karyawan lebih memilih organisasi tertentu dan tujuannya dan berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2013, Koesmono, 2017).

Iklim kerja yang baik jelas berdampak positif terhadap komitmen organisasional. Jika manajer ingin meningkatkan komitmen karyawan, mereka perlu mengevaluasi iklim kerja perusahaan mereka. Dengan cara ini, pada saat yang sama kondisi disediakan, tingkat komitmen organisasi dan kinerja organisasi lainnya akan meningkat juga (Mitic et al., 2016).

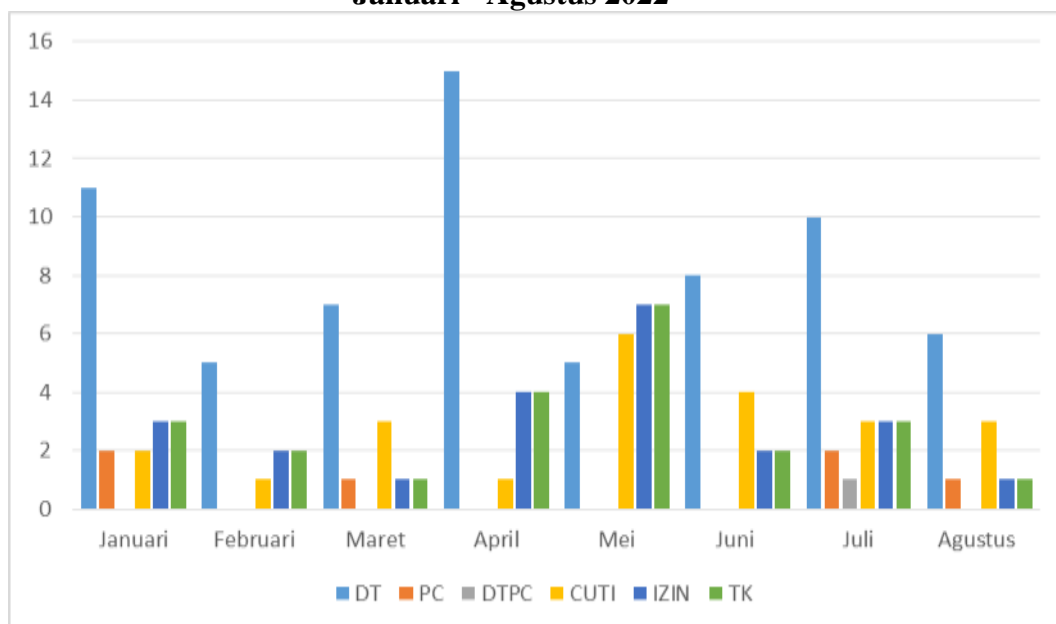
Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan positif antara iklim kerja dan kinerja (Rantesalu et al., 2016; Hakim, 2015; Nikpour, 2017). Komitmen organisasional adalah keadaan psikologis dari hubungan karyawan dengan organisasi, dan memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan organisasi.

Menurut Ibu Bonnie selaku Kepala *Department Human Resource* di Mall Plaza Asia Tasikmalaya mengatakan bahwa ada permasalahan yang muncul pada karyawan bagian fashion di Mall Plaza Asia Tasikmalaya yang mana beberapa karyawan tidak sesuai dengan SOP yang berlaku yaitu ada beberapa karyawan yang tidak memakai tas transparan, memakai riasan seadanya, berbicara dengan rekan kerja lainnya pada jam kerja dan kurang menjaga



komitmen sebagai seorang karyawan dikarenakan oleh iklim kerja yang membawa pengaruh tidak baik kepada karyawan satu dengan yang lainnya, dari hasil observasi tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian dalam komitmen organisasional yang telah ditetapkan oleh Mall Plaza Asia sendiri, karena ketika kinerja karyawan dirasa kurang baik atau tidak maksimal maka, dengan kata lain kinerja karyawan terindikasi buruk.

Gambar 1.1 Data Absensi Karyawan Fashion Mall Plaza Asia Tasikmalaya Pada Bulan Januari - Agustus 2022



Sumber : HRD Mall Plaza Asia Tasikmalaya, 2022.

Keterangan :

Jumlah karyawan tetap sebanyak 150 karyawan

DT : Datang Terlambat

PC : Pulang Cepat

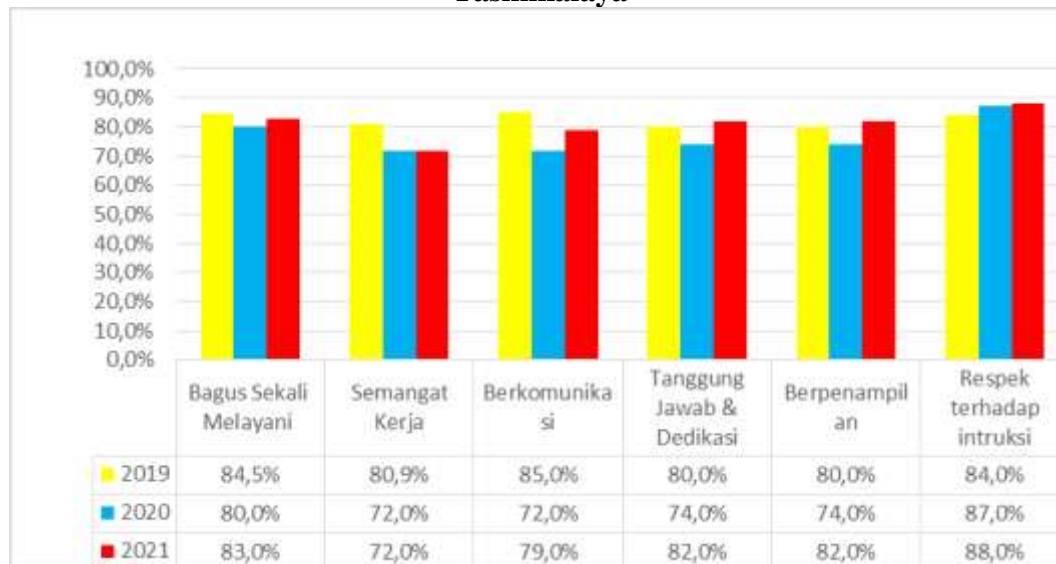
DTPC : Datang Terlambat Pulang Cepat

TK : Tanpa Keterangan

Gambar 1.1 tersebut menunjukkan data absensi Karyawan Fashion Mall Plaza Asia sendiri rekap data dilakukan setiap bulan dimana di akumulasikan dengan bulan sebelumnya. Dilihat dari data absensi tersebut, masih ada karyawan yang datang terlambat dengan jumlah yang tinggi. Menurut informasi dari Ibu Bonnie, selaku kepala *Department Human Resource* permasalahan tersebut dikarenakan faktor dari eksternal yaitu perusahaan masih dalam era pandemi yang mana menyesuaikan dengan peraturan di era *new normal* yang harus sesuai dengan aturan Satgas COVID19, dan juga terjadi kenaikan yang signifikan pada bulan April dikarenakan bulan tersebut menginjak bulan Ramadhan, yang mana berpengaruh kepada iklim kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian fashion Mall Plaza Asia Tasikmalaya.



Gambar 1.2 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Fashion Mall Plaza Asia Tasikmalaya



Dari data Penilaian Kinerja Karyawan bagian fashion di Mall Plaza Asia Tasikmalaya di atas pada tahun 2019 - 2021 yang dilakukan oleh tim *Department Human Resource* ini dilakukan dengan penilaian yang diperlihatkan berdasarkan penampilan, sikap, perilaku dan etos kerja karyawan. Berdasarkan data kinerja tahunan di atas dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja karyawan bagian fashion Mall Asia Plaza Tasikmalaya selama tiga tahun terakhir tidak merata dari tahun ke tahun. Menurut Ibu Bonnie selaku HRD di Mall Plaza Asia Tasikmalaya menyebutkan bahwa ini bukan hal yang baik bagi perusahaan, Plaza Asia Mall Tasikmalaya harus menciptakan iklim kerja yang baik, yang diharapkan nantinya dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan sehingga meningkatkan rasa aman dan nyaman dalam aktivitas kerja, serta perusahaan juga harus meningkatkan komitmen organisasional karyawannya agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi yang baik. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti perlu untuk menyelidiki pengaruh Iklim Kerja terhadap kinerja sebagai mediator Komitmen Organisasional untuk mengetahui apakah variabel-variabel tersebut berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melanjutkan penelitian dan menganalisis pengaruh iklim kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di Mall Plaza Asia Tasikmalaya. Maka dari itu, judul yang dirumuskan dalam skripsi ini adalah: “Pengaruh Iklim Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Karyawan Fashion Mall Asia Plaza Tasikmalaya)”.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Iklim Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian ini merupakan jenis penelitian yang menggunakan rancangan prosedur statistik untuk mengukur variabel penelitiannya.

Sugiyono (2018;13) berpendapat bahwa metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, yang mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif atau



statistik yang bertujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Alat pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan cara penyebaran kuesioner.

Populasi dalam skripsi ini adalah karyawan bagian Fashion Mall Plaza Asia Tasikmalaya terdiri dari 150 karyawan tetap. Penelitian ini menggunakan probability sampling. Menurut Sugiyono (2018: 81) probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang menawarkan setiap elemen (anggota) populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel. Sampel probabilitas yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini lebih tepatnya yaitu suatu metode simple random sampling yang berarti pengambilan sampel secara acak dimana setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel.

Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin. Dan telah diambil sampel minimum dengan penarikan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,1)^2} = 60$$

Jadi, responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 responden dari Karyawan Bagian Fashion Mall Plaza Asia Tasikmalaya.

Analisis Data

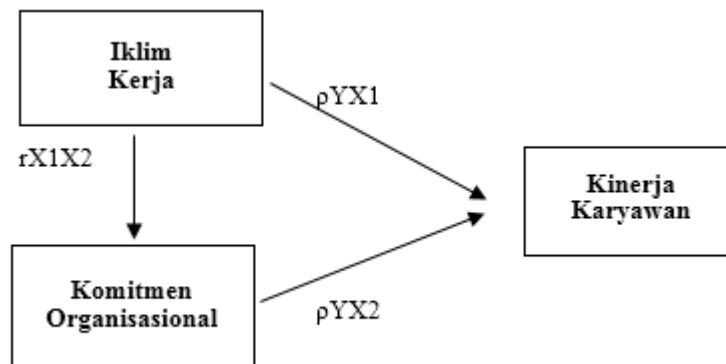
Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian fashion di Mall Plaza Asia Tasikmalaya, maka dilakukan analisis statistik menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang mana menggambarkan data yang dikumpulkan dan diringkas dalam pertanyaan mengenai data seperti frekuensi, rata-rata, standar deviasi dan klasifikasi.

Penelitian ini menggunakan bentuk Skala Likert untuk menunjukkan tingkat persetujuan responden. institusi tentang hubungan antara iklim kerja Menurut Sugiyono (2018:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert menggunakan data ordinal sehingga dalam pengolahannya dilakukan dengan data kuantitatif (perhitungan secara statistik) maka data harus berskala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). *Method of Successive Interval* (MSI) proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Oleh karena itu, hasil dari kuesioner data ordinal harus diubah menjadi data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Selanjutnya data diolah dengan menggunakan SPSS versi 25. Setelah informasi yang diperlukan diperoleh, data dikumpulkan, dianalisis, dan ditafsirkan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner yang disebarkan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Uji Reliabilitas yaitu alat untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang.



Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018: 45).

Teknik yang digunakan adalah analisis jalur. Tujuan penggunaan analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh sekumpulan variabel X terhadap Y, serta untuk mengetahui pengaruh antar variabel X. Dalam analisis jalur ini, pengaruh setiap variabel dilihat secara bersama-sama. Menurut Ghozali (2018:245) Analisis jalur merupakan sebuah model perluasan dari analisis regresi linier berganda untuk mengukur hubungan antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Teknik yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*), yang diterjemahkan dalam sebuah diagram berikut ini:



Struktur Lengkap Path Analysis

Keterangan :

X_1 = Iklim Kerja

X_2 = Komitmen Organisasional

Y = Kinerja Karyawan

ϵ = Error

ρ_{yx1} = Koefisien jalur Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan, menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

ρ_{yx2} = Koefisien jalur Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan, menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.

r_{X1X2} = Korelasi antara Stres Kerja dan Motivasi Kerja.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Berdasarkan pengisian kuesioner yang telah dilakukan oleh responden yang terdiri dari 60 responden sesuai dengan keseluruhan Karyawan Fashion Mall Plaza Asia Tasikmalaya. Berikut deskripsi responden berdasarkan usia dan jenis kelamin. Hasil kuesioner berdasarkan karakteristik usia menunjukkan bahwa usia < 18 tahun sebanyak 6 responden atau sebesar 73%, usia 18 – 30 tahun sebanyak 44 responden atau sebesar 10%, dan usia > 30 tahun sebanyak 10 responden atau sebesar 17%. Hasil kuesioner berdasarkan



jenis kelamin perempuan sebanyak 45 responden atau sebesar 75% dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 15 responden atau sebesar 25%.

Tabel 4.18 Rekapitulasi Bhn Kerja Karyawan Fashion Mall Plaza Asia Tasikmalaya

No	Pernyataan	Skor Yang Diharapkan	Skor Yang Didapat	Kriteria
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Adanya perilaku manajemen yang secara positif memotivasi karyawan	300	271	Sangat Baik
2	Pemangaja dimampai saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja	300	283	Sangat Baik
3	Tingkat kehadiran atau pegawai sudah sesuai dengan baik	300	283	Sangat Baik
4	Saya merasa memiliki perusahaan yang kuat untuk bekerja sama dengan rekan kerja saya	300	251	Baik
5	Tempat saya bekerja memiliki strategi yang jelas dan efektif dalam setiap agenda kerja yang dibawanya	300	274	Sangat Baik
6	Pembagian tugas di tempat kerja saya sangat jelas, sehingga memudahkan saya bekerja	300	270	Sangat Baik
7	Saya mempunyai tanggung jawab ketika ada suatu masalah di dalam organisasi	300	274	Baik
8	Tingkat ketanggapan saya sebagai karyawan dalam menangani keluhan pelanggan sangat baik	300	278	Sangat Baik
Total Skor		2400	2310	Sangat Baik

Sumber: Olah data primer, 2023.

Tabel 4.19 Rekapitulasi Komitmen Organisasional Karyawan Fashion Mall Asia Plaza Tasikmalaya

No	Pernyataan	Skor Yang Diharapkan	Skor Yang Didapat	Kriteria
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Saya berkeinginan mengabdikan sisa karir saya di perusahaan ini	300	210	Baik
2	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini	300	241	Baik
3	Saya merasa masalah di perusahaan saya masalah saya	300	231	Baik
4	Saya mempunyai tanggung jawab atau perhatian yang telah diberikan oleh atasan	300	243	Baik
5	Saya menyadari bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan	300	230	Baik
6	Berpisah dari perusahaan satu ke perusahaan lain tidak ada buat saya	300	244	Baik
Total Skor		1800	1401	Baik

Sumber: Olah data primer, 2023.

Tabel 4.30 Rekapitulasi Kinerja Karyawan Fashion Mall Asia Plaza Tasikmalaya

No	Pernyataan	Skor Yang Diharapkan	Skor Yang Didapat	Kriteria
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Saya mampu melayani konsumen dengan sangat baik	300	242	Baik
2	Saya mampu memberikan petunjuk kerja dengan jelas	300	247	Baik
3	Saya menepati ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target	300	241	Baik
4	Saya merupakan orang yang serius dalam bekerja	300	238	Baik
5	Saya selalu mendapatkan masukan atau pendapat dari rekan kerja dan atasan	300	223	Baik
6	Saya selalu mendapatkan dukungan kerja dari atasan	300	242	Baik
7	Saya mampu mencapai target kerja sesuai K.O.P	300	243	Baik
8	Saya selalu menggunakan pakaian seragam lengkap sesuai yang ditetapkan	300	240	Baik
Total Skor		2400	1921	Baik

Sumber: Olah data primer, 2023.

Pembahasan meliputi pengujian validitas, reliabilitas, analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi yang dilakukan dengan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Sebelumnya data jawaban responden yang berupa skala ordinal ditingkatkan menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Seluruh pengujian menggunakan program SPSS versi 25.



1. Uji Validitas

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,726	0,2542	Valid
2	0,832	0,2542	Valid
3	0,892	0,2542	Valid
4	0,711	0,2542	Valid
5	0,819	0,2542	Valid
6	0,851	0,2542	Valid
7	0,627	0,2542	Valid
8	0,837	0,2542	Valid

Tabel 4.33 Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasional

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,477	0,2542	Valid
2	0,675	0,2542	Valid
3	0,713	0,2542	Valid
4	0,724	0,2542	Valid
5	0,723	0,2542	Valid
6	0,676	0,2542	Valid

Tabel 4.34 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,801	0,2542	Valid
2	0,760	0,2542	Valid
3	0,605	0,2542	Valid
4	0,618	0,2542	Valid
5	0,608	0,2542	Valid
6	0,761	0,2542	Valid
7	0,770	0,2542	Valid
8	0,768	0,2542	Valid

Hasil uji validitas dari seluruh pernyataan variabel Iklim Kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) pada Tabel di atas secara keseluruhan diperoleh hasil r hitung $>$ r tabel. Sehingga uji validitas seluruh variabel dapat dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Tabel 4.35 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Iklim Kerja (X ₁)	0,787	Reliabel
Komitmen Organisasional (X ₂)	0,764	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,774	Reliabel

Hasil Uji reliabilitas pada Tabel 4.35 secara keseluruhan diperoleh hasil seluruh variabel *Cronbach Alpha* $>$ 0,70. Sehingga uji reliabilitas seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel.

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) untuk mengetahui hubungan antarvariabel penelitian yaitu Iklim Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan. Pengujian menggunakan software SPSS versi 25. Hasil analisis menggunakan nilai dari Tabel Coefficients yaitu Standardized Coefficients Beta dan menggunakan taraf signifikansi 5% = 0,05.

a) Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan pengolahan data melalui SPSS versi 25, besar pengaruh iklim kerja terhadap komitmen organisasional diperlihatkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,388 atau 38,8%, sedangkan koefisien determinasinya sebesar 0,150 atau 15%. Iklim Kerja mempengaruhi Komitmen Organisasional pada Karyawan Fashion Mall Asia Plaza Tasikmalaya sebesar 15%.



Untuk dapat melihat signifikansi pengaruh tersebut maka dapat dilihat dari Tabel *Coefficients* perhitungan untuk analisis jalur. Dapat diketahui bahwa nilai dari *Standardized Coefficients Beta* Iklim Kerja Terhadap Komitmen Organisasional sebesar 0,388. Taraf signifikansi dari Iklim Kerja sebesar $0,002 < sig. 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

b) Pengaruh Iklim Kerja dan Komitmen Organisasional Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis tersebut melalui taraf signifikansi $sig. 0,05$. Besar pengaruh iklim kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan diperlihatkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,789 atau 78,9%, sedangkan koefisien determinasinya sebesar 0,623 atau 62,3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,3%.

Tabel 4.36 Hasil Uji Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	440,581	2	220,291	47,063	,000 ^b
	Residual	457,614	97	4,718		
	Total	898,195	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional (X2), Iklim Kerja (X1)

Adanya pengaruh antara iklim kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari Tabel Anova, diperoleh hasil pengolahan data yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

c) Pengaruh Iklim Kerja dan Komitmen Organisasional Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.37 Hasil Pengaruh Iklim Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	Sig.	Coefficients ^a		t	Sig.	Zero Inflation Prob.	Partial Correlation	Sig.
			Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients					
1	(Constant)	1,524	2,235		0,717	,474			
	Iklim Kerja (X1)	,254	,388	,801	3,440	,001	,342	,412	,216
	Komitmen Organisasional (X2)	,892	,521	,822	1,083	,283	,754	,362	,373

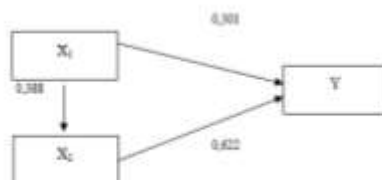
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai korelasi parsial sebesar 0,412 sedangkan besar pengaruh parsial iklim kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 16,9% [$K_d = (0,412)^2 \times 100\%$]. Maka besar pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial adalah sebesar 16,9%. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh iklim kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dilihat dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan iklim kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,001 < sig. 0,05$. Dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), maka dapat disimpulkan



bahwa secara parsial iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

d) Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional

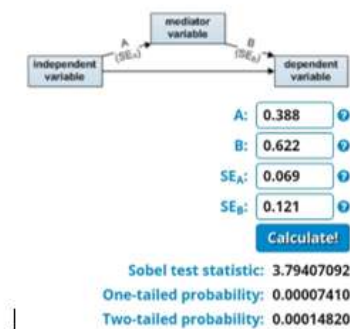


Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

No.	Pengaruh	Keterangan	
1	Pengaruh X1 terhadap Y	β_{YX1}	= 0,380
		β_{YX2}	= 0,622
		Pengaruh Total	0,162
		Berdasarkan pada nilai pengaruh total diatas, maka dapat diketahui jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung dari X1 terhadap Y.	
2	Pengaruh X2 terhadap Y	β_{YX2}	= 0,622
		β_{YX1}	= 0,380
		Pengaruh Total	0,458
		Berdasarkan pada nilai pengaruh total diatas, maka dapat diketahui jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung dari X2 terhadap Y.	
Total Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y			= 0,62

Tabel tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan Variabel Iklim Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,62 atau 62%. Adapun pengaruh lainnya yang tidak diteliti sebesar 38%. Besar pengaruh total Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan (langsung dan tidak langsung) sebesar 0,162 atau sebesar 16,2%. Sedangkan untuk besar pengaruh total Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (langsung dan tidak langsung) sebesar 0,458 atau 45,8%.

Untuk mengetahui dan menentukan tingkat signifikansi pengaruh tidak langsung dari Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional, maka dilakukan uji sobel pada Gambar 4.5 sebagai berikut:



Hasil perhitungan uji sobel didapatkan nilai Z sebesar $3,79407092 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Maka membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan. Artinya Komitmen Organisasional mampu memediasi hubungan atau Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian Fashion Mall Asia Plaza Tasikmalaya. Faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah iklim kerja dan komitmen organisasional. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim kerja dan komitmen organisasional mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di bagian Fashion Mall Plaza Asia Tasikmalaya. Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini berarti bahwa Iklim Kerja menjadi faktor penentu bagi Komitmen Organisasional.

Iklim kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti berarti iklim Kerja dan Komitmen Organisasional bersama – sama meningkatkan Iklim Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh bersama – sama meningkatkan Kinerja Karyawan bagian fashion Mall Plaza Asia Tasikmalaya. Iklim kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Iklim Kerja dan Komitmen Organisasional mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan Iklim Kerja dan Komitmen Organisasional maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Pengaruh tidak langsung Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan. Artinya Komitmen Organisasional mampu memediasi hubungan atau Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan.



Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adamy, Marbawi. 2016. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh Utara: Universitas Malikusaleh.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta.
- Arya Chandra, Dwiky, dkk. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar. *Jurnal Economia*. Vol 1, No 1., Oktober 2022.
- Bangun, Wilson. 2012. *Sumber Daya Manajemen Perusahaan*. Ciracas Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad. 2018 *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Darmawana, Didit, dkk. 2020. Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*. Vol 4 No 1., 2020.
- Djakaria, Hanifa. Dkk. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi. Iklim Kerja dan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen*. Vol 5, No 2, Oktober 2021.
- Dwi Riyanti, Helsa. 2021. Persepsi Karyawan Tentang Iklim Kerja dan Kinerja di Perusahaan Jasa, Bagaimana Pengaruhnya. *Jurnal Management and Entrepreneurship*. Vol 4, No 2., Oktober 2021.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ke tujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryati, Ati dkk. 2019. Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan Volume. *Jurnal Sekretari dan Manajemen* No. 1., Maret 2019
- Hasibuan, Malayu Sp. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Empat belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irviani, R., & Fauzi. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Juita, Erna, S. R, dkk. 2018. Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Deputi Rehabilitasi dan Rekonstruksi Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). *Jurnal SWOT*. Vol 8, No 1., Januari 2018.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi 14. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nainggolana, Arison, M. G. 2019. Motivasi Layanan Publik dan Kinerja Layanan Dalam Sektor Publik. *Jurnal Ilmah Akuntansi*. Vol 4, No.1, hal 43-65., Juni 2019 .
- Pamungkas, Askar, G B, dkk. 2022. Pengaruh Perilaku Inovatif, Iklim Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BRI Cabang Mojokerjo. *Jurnal Riset Manajemen*. Vol 8, No 1, April 2022.



- Rahman, Yusuf. 2022. Analisis Pengaruh Iklim Kerja dan Komitmen Organisasi. Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi, dan Syariah (EKUITAS). Vol 3, No 3., Februari 2022.
- Risambessy, Agusthina, dkk. 2022. Mediasi Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan, Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan. Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen. Vol 8, No 2., 2022.
- Rojikun, Ahmad, H. L. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja . Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Vol 2, No. 1 , Hal 56-65., Maret 2021.
- Ruth Silaen, Novia, dkk. 2021. Kinerja Karyawan. Bandung: CV Widina Media Utama
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Adi S.R. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bursa Efek Indonesia. Jurnal SWOT. Vol 7, No 1., Januari 2017
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Tahir, Arifin. 2014. Buku Ajar Perilaku Organisasi. Yogyakarta. CV Budi Utama
- Tampubolon, Dr, Hotner. 2016. Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing. Depok Timur: Papas Sinar Sinanti
- Ulabor, Ehimen Abiodun. 2019. Employee Commitment and Organizational Performance in Selected Fast Food Outlets in Osun Sate. International Jurnal of Financial, Accounting, and Management (IJFAM)
- Violita, Vivi. 2020. Organizational Commitment and Organizational Climate on Employee Performance in Ministry of Communication and Informatics Jakarta. International Humanities and Applied Sciences Journal (IHASJ). Vol 3, No 2, Mei 2022.
- Yusuf, Hamli Arif. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.