

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SURYA MUSTIKA LAMPUNG CABANG BATURAJA**

**Darman Syafe'i*)
Aneka Apriani **)**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

ABSTRACT

This Study aims toThe influence of Organization Climate and Career Development on Employees' Performance at PT. Surya Mustika Lampung BaturajaThe population in this study was 38 employees at PT. Surya Mustika Lampung Baturaja. The analytical method used is a quantitative method using the Multiple Linear Regression analysis tool. The results of the analysis explain each of the Organizational Climate variables (X_1) is 2,439 and Career Development (X_2) is 4,141 greater than the value of 2,030 stating all variables influence the Employees' Performance at PT. Surya Mustika Lampung Baturaja with a calculated F value of 22.619 greater than F table of 3.27 states that together all variables Influence Climate and Career Development influence Employees' Performance at PT. Surya Mustika Lampung Baturaja. The value of the coefficient of determination (R Square) is 0.564 meaning that in this case the contribution of Climate and Career Development is 56.4%, while the remaining 43.6% is influenced by other variables.

Keywords: Organizational Climate, Career Development and Employees' Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya sehingga harus diatur sebaik mungkin karena sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan fungsi sebagai modal didalam organisasi bisnis yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (perusahaan), oleh karena itu berhasil tidaknya suatu

organisasi atau institusi akan ditentukan oleh factor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:67) sebagai hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dapatdicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wirawan (2016:121) Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, di alami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat di lukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Selain iklim organisasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir, Menurut Mangkunegara (2013:77) pengembangan karir adalah aktivitas karyawan yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Berdasarkan observasi untuk Variabel Iklim Organisasi pada PT. Surya Mustika Lampung Cabang Baturaja, yaitu terlihat dimana suasana lingkungan organisasi masih belum terlalu baik, dimana masih terdapat ketidakcocokan dan kurangnya kerjasama antar sesama karyawan sehingga membuat kinerja karyawan terganggu dan tidak optimal.

Sementara itu permasalahan mengenai pengembangan karir peneliti melihat fenomena pengembangan karier yang terjadi pada PT. Surya Mustika Lampung Cabang Baturaja, Bahwa Pengembangan karir karyawan belum sesuai dengan harapan karyawan.

Berdasarkan uraian uraian di atas serta fenomena yang terjadi di PT. Surya Mustika Lampung Cabang Baturaja, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Mustika Lampung Cabang Baturaja**”.

Rumusan Masalah

Apakah Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Surya mustika lampung cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

Tujuan penelitian

Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya mustika lampung cabang baturaja baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2016:121) Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, di alami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat di lukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi

Wirawan (2016 : 135) mengemukakan bahwa terdapat lima factor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing factor ini sangat menentukan, oleh karenanya orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi Harus mengevaluasi masing-masing factor tersebut.

1. Lingkungan Eksternal.

Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama, demikian juga dengan iklim organisasi pemerintah, sekolah.

2. Strategi Organisasi.

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung dasar, atau perusahaan industri minyak kelapa sawit di Indonesia, mempunyai

iklim umum yang sama. Kesamaan factor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.

3. Pengaturan organisasi.

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi. Menurut Stringer, banyak sekolah menengah di Amerika Serikat yang menjadi contoh baik bagaimana pengaturan organisasi menentukan iklim organisasi.

4. Kekuatan Sejarah.

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

5. Kepemimpinan.

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

Indikator iklim organisasi

Menurut Wirawan (2016:131) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim

organisasi dapat di lukiskan dan di ukur dalam pengertian dimensi tersebut.

a. Struktur.

Struktur organisasi merefleksikan perasaan di organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggungjawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika pekerjaan didefinisikan secara baik, dan begitu pula sebaliknya.

b. Standar-standar.

Standar digunakan untuk mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

c. Tanggungjawab.

Tanggungjawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka pemimpin diri sendiri sehingga tidak memerlukan keputusan yang dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya.

d. Penghargaan.

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

e. Dukungan.

Dukungan berarti perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja.

f. Komitmen.

Komitmen mengindikasikan perasaan bangga anggota organisasi terhadap organisasinya dan derajat kesetiaan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengembangan Karir

Widodo (2015:114) Pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan, hal ini didorong melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakang pendidikan.

Mangkunegara (2013:77), menyatakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas karyawan yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Vitzal (2015:212) pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

Indikator Pengembangan Karir

Muhyi dkk (2016:63) dimensi pengembangan karier adalah sebagai berikut :

1. Permintaan berhenti

Hal ini merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran karier apabila ada

kesempatan di tempat lain sehingga dengan adanya permintaan berhenti tersebut yang bersangkutan berpindah tempat kerja. Berpindah-pindah tempat tersebut sementara bagi professional merupakan strategi karier mereka.

2. Kesetiaan organisasional

Setia pada organisasi dimana seseorang bertugas menentukan kemajuan karier bersangkutan.

3. Mentor dan sponsor

Para mentor atau pembimbing karier bila berhasil membimbing karyawan atau pengembangan kariernya lebih lanjut, para mentors dapat menjadi sponsor mereka. Seorang sponsor adalah orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karier bagi orang-orang lain. Sering kali sponsor mereka adalah atasan mereka.

4. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

Hal ini terjadi, apabila karyawan meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program latihan, penambahan gelar, dan sebagainya. Hal ini berguna baik bagi departemen personalia dalam pengembangan sumber daya manusia internal maupun bagi

pencapaian rencana karier karyawan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kasmir (2016:182) mengatakan secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu, dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekat titik kesempurnaan. Makin sempurna

suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi keentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas ketetapan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atausuatu hasil produksi dapat dicapaidengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu

pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karenanya, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

5. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antar perorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerjasama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk

menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

Hubungan antar variabel

Hubungan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Wirawan (2016:122) Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada dan atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap atau perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas tentang iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dapat di tarik simpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja artinya semakin baik iklim organisasi maka akan semakin baik juga kinerja karyawannya.

Hubungan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Menurut Sutrisno (2016:176) mengatakan untuk mengembangkan karier harus selalu memfokuskan segala daya dan kemampuan pada cita-cita atau tujuan yang ingin dicapai. Ini dilakukan karena suatu rujukan merupakan alat motivator yang paling dominan bagi setiap orang untuk mencapai prestasi kerja. Terlepas dari tepat tidaknya soal Nasib dikaitkan dengan karier

seseorang, yang jelas ialah bahwa prestasi kerja, pengalaman, pelatihan ternyata berperan penting dalam menempuh berbagai jalur karier yang dapat ditempuh oleh seseorang. Sutrisno (2016:179) mengatakan oleh karenanya, manajemen perlu memerhatikan karyawannya, dalam hal pengembangan karier. Karena pengembangan karier akan mendorong seorang pegawai untuk lebih termotivasi di dalam meningkatkan prestasi kerja.

Selain itu mengenai hubungan prestasi kerja terhadap kinerja Menurut Mangkunegara (2013:68) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Hal ini karena motif berprestasi karyawan yang di tumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turun menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Oleh karena itu, kembangkan prestasi kerja dalam diri dan manfaatkan guna mencapai kinerja maksimal.

Penelitian Sebelumnya

Radianto dan Sunuharyo (2017) Melakukan penelitian dengan judul pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Study kasus pada Karyawan PT. PG Krobot Baru Malang) alat analisis yang di gunakan regresi linier berganda. Dapat di buktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja bahwa hasil

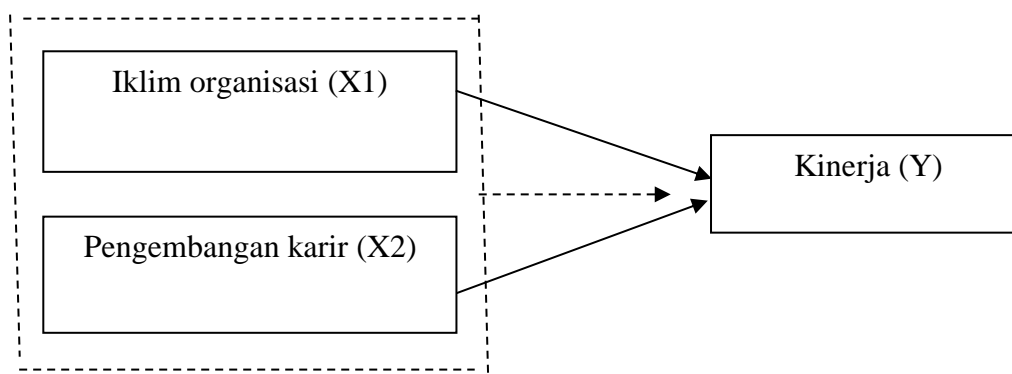
pehitungan t hitung $2,234 > 1,996$ t tabel $0,029 < \alpha (0,05)$. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di buktikan perhitungan t hitung $3,396 > t$ tabel $1,996$ dan juga nilai sig $0,001 < \alpha (0,05)$. Hasil penelitian membuktikan iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat di lihat dari nilai F hitung = $51,272 > F$ tabel = $3,13$ ataunilai sig F $(0,000) < \alpha (0,05)$

Kembuan dkk (2018) melakukan penelitian pengaruh iklim organisasi, pengembangan karir, konflik, dan stres kerja terhadap kinerja (study kasus pegawai unsrat) Metode analisis yang di gunakan dalam penelitian ini regresi linier berganda, dengan jumlah sampel 91 orang dari total populasi 376 orang. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan iklim organisasi, pengembangan karir terhadap iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif sementara konflik. Stres kerja

secaraparsialmemiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan, smentaraiklim organsasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kaengke dkk (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (study kasus pada PT. Air manado) metode analisis yang di gunakan dalam penelitian ini regresi linier berganda, populasi berjumlah 237 orang dan di ambil sampel sebanyak 100 orang sebagai responden. Hasil penelitian ini menunjukkan pengembangan karir, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado, pengembangan karir dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KerangkaPemikiran



Hipotesis

Hipotesis Dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Mustika Lampung Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Surya Mustika Lampung Cabang Baturaja dengan ruang lingkup pembahasan pada Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.

MODEL ANALISIS DATA

Analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian studi kasus dan penelitian kuantitatif lainnya yang dimaksud dengan data adalah informasi yang dikatakan oleh manusia yang menjadi subjek penelitian, hasil observasi, dan fakta-fakta dokumen sesuai dengan fokus penelitian. Informasi dari subjek penelitian dapat diperoleh secara verbal melalui suatu wawancara atau dalam bentuk tertulis melalui analisis dokumen. Hasil observasi diperoleh dari pengamatan peneliti pada subjek penelitian (Sugiyono, 2013:30).

Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Iklim Organisasi (X₁)			
Pernyataan 1	0,433	0,320	Valid
Pernyataan 2	0,486	0,320	Valid
Pernyataan 3	0,390	0,320	Valid
Pernyataan 4	0,586	0,320	Valid
Pernyataan 5	0,527	0,320	Valid
Pernyataan 6	0,439	0,320	Valid
Pernyataan 7	0,725	0,320	Valid
Pernyataan 8	0,712	0,320	Valid
Pernyataan 9	0,386	0,320	Valid
Pernyataan 10	0,411	0,320	Valid
Pernyataan 11	0,430	0,320	Valid
Pernyataan 12	0,431	0,320	Valid
Pernyataan 13	0,563	0,320	Valid
Pernyataan 14	0,480	0,320	Valid

Pernyataan 15	0,334	0,320	Valid
Pernyataan 16	0,354	0,320	Valid
Pernyataan 17	0,375	0,320	Valid
Pernyataan 18	0,448	0,320	Valid
Pengembangan Karir (X₂)			
Pernyataan 1	0,540	0,320	Valid
Pernyataan 2	0,493	0,320	Valid
Pernyataan 3	0,467	0,320	Valid
Pernyataan 4	0,422	0,320	Valid
Pernyataan 5	0,501	0,320	Valid
Pernyataan 6	0,613	0,320	Valid
Pernyataan 7	0,388	0,320	Valid
Penyataan 8	0,716	0,320	Valid
Pernyataan 9	0,444	0,320	Valid
Pernyataan 10	0,508	0,320	Valid
Pernyataan 11	0,600	0,320	Valid
Pernyataan 12	0,761	0,320	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Pernyataan 1	0,623	0,320	Valid
Pernyataan 2	0,524	0,320	Valid
Pernyataan 3	0,474	0,320	Valid
Pernyataan 4	0,441	0,320	Valid
Pernyataan 5	0,624	0,320	Valid
Pernyataan 6	0,606	0,320	Valid
Pernyataan 7	0,752	0,320	Valid
Pernyataan 8	0,505	0,320	Valid
Pernyataan 9	0,588	0,320	Valid
Pernyataan 10	0,645	0,320	Valid
Pernyataan 11	0,741	0,320	Valid
Pernyataan 12	0,666	0,320	Valid
Pernyataan 13	0,584	0,320	Valid
Pernyataan 14	0,597	0,320	Valid
Pernyataan 15	0,675	0,320	Valid

Sumber : data primer 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 38 responden, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi *Product Moment Person* r_{hitung} setiap item pernyataan dari variable

independent lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan adalah valid, artinya dapat digunakan dalam penelitian

B. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpa	Keterangan
Iklim Organisasi	0,864	Reliabel
Pengembangan Karier	0,856	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,908	Reliabel

Sumber : data primer 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel X_1 (iklim organisasi) sebesar 0,864 variabel X_2 (Pengembangan Karir) sebesar 0,856 dan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,908. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel atau layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Analisis Regresi Berganda

Sugiyono (2013 : 277) Analisis regresi berganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X_1), (X_2), ..., (X_n) dengan satu variabel terikat.

Pada penelitian ini, analisis regresi digunakan untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) Pengembangan

Karier (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Surya Mustika Lampung Cabang Baturaja dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil perhitungan regresi linier berganda dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Konstanta	1,241
Iklim Organisasi (X_1)	0,332
Pengembangan Karier (X_2)	0,731

Sumber : data primer 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 1,241 + 0,332X_1 + 0,731X_2$$

1. Konstanta sebesar 1,241 yang berarti jika variabel Iklim Organisasi (X_1) dan Pengembangan Karier (X_2)

nilainya 0 (tidakada) maka kinerja karyawan (Y) sebesar 1,241 satuan.

2. Nilai koefisien regresi Iklim Organisasi (X_1) sebesar 0,332 menyatakan bahwa setiap kenaikan Iklim Organisasi (X_1) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,332 dengan asumsi variabel Pengembangan Karier (X_2) tetap.
3. Nilai koefisien regresi Pengembangan Karier (X_2) sebesar 0,731 menyatakan bahwa setiap kenaikan Pengembangan Karier (X_2) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,731 dengan asumsi variabel Iklim Organisasi (X_1) tetap.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis individual (Uji T) digunakan untuk menguji secara individu pengaruh pengembangan karier dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Mustika Lampung Cabang Baturaja. T table dapat dilihat pada table statistik pada signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) uji 2 sisimaka $\alpha/2 = 5\% / 2 = 2,5\%$ (0,025) dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 38-2-1=35$, pada table df 35 didapatkan t table adalah 2,030. Pengujian masing-masing variable bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada table berikut:

Hasil T- test

Variabel Bebas	t-hitung	t-tabel	Sig	Keterangan
Iklim Organisasi (X_1)	2,439	2,030	0,020	Signifikan
Pengembangan Karier (X_2)	4,141	2,030	0,000	Signifikan

Sumber : data primer 2023 (diolah)

Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Iklim organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan
 $H_0 : b_1 = 0$ tidak ada pengaruh antara iklim organisasi

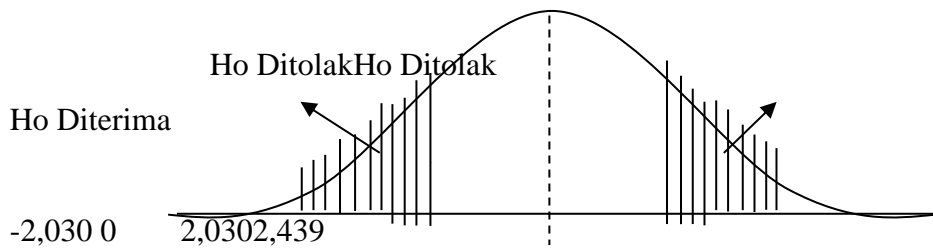
terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_1 \neq 0$ ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Nilai t_{hitung} X_1 (Iklim Organisasi) sebesar 2,439 dan t_{tabel} sebesar 2,030 maka H_0 di tolak dan H_a di terima artinya bahwa X_1 (Iklim Organisasi) secara signifikan

berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan) karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}

yaitu $2,439 > 2,030$. Seperti dapat dilihat pada gambar t_{hitung} X1 sebagai berikut:



Uji t pada tingkatkeyakinan 95%

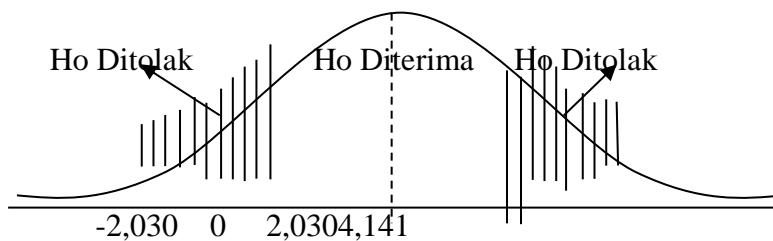
b. Pengaruh pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai t_{hitung} X_2 (Pengembangan Karier) sebesar 4,141 dan t_{tabel} sebesar 2,030 maka X_2 (Pengembangan Karier) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Y (Kinerja Karyawan) karena t_{hitung} lebih besar dari t_{table} yaitu $4,141 > 2,030$ Seperti dapat dilihat pada gambar di bawahini:

Ho : $b_2 =$ tidak ada pengaruh Pengembangan Karier Terhadap kinerja Karyawan.

Karyawan.

Ha : $b_2 \neq$ Ada Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.



Uji t pada tingkatkeyakinan 95%

2.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah Iklim Organisasi (X_1) dan Pengembangan Karier (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji F dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Ho : $b_1, b_2 = 0$ Tidak ada pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Surya Mustika Lampung Cabang Baturaja.
Ha : $b_1, b_2 \neq 0$ Ada pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir

Taerhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Mustika Lampung Cabang Baturaja.

Menentukan F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik (lampiran) pada tingkat signifikan 0,05 dengan df jumlah variabel -1 = 2, dan df 2 ($n-k-1$)= $38-2-1=35$, n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen. Hasil perhitungan uji F dapat di lihat pada tabel berikut:

Kriteria Pengujian

- Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 di terima
- Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 di tolak

Tabel
Hasil Pengujian Secara Bersama-Sama

Variabel Bebas	F-hitung	F-tabel	Sig.	Ket
Iklm Organisasi Pengembangan Karier	22,619	3,27	0,000	Signifikan

Sumber : data primer 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 22,619 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,27 hal ini berarti sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi dan Pengembangan Karier

berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Surya Mustika Lampung Cabang Baturaja Secara grafik hipotesis tersebut dapat di lihat pada gambar berikut :



Gambar

Uji F Tingkat Keyakinan 95%

Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2012 : 251), Analisis koefisien determinasi di gunakan untuk mengetahui presentase sumbangan

pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependent.

Tabel

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.751 ^a	.564	.539	5.873	.564	22.619	2	35	.000	2.246

a. Predictors: (Constant), iklim organisasi, pengembangan karir.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,564. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada Surya Mustika Lampung Cabang Baturaja sebesar 56,4 sedangkan sisanya sebesar 43,6 dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya motivasi (Mangkunegara, 2013:61).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh iklim organisasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan (Y). dapat dilihat dari yang terjadi pada PT. Surya Mustika Lampung Cabang Baturaja. iklim organisasi (X_1) berpengaruh terhadap

kinerja karyawan (Y) contohnya yaitu terlihat dimana suasana lingkungan organisasi sering tidak baik dikarenakan ketidakcocokan dan kurangnya kerjasama antar sesama karyawan sehingga membuat kinerja karyawan terganggu, selain itu terlihat dimana sering terjadi beberapa orang karyawan yang izin pulang lebih cepat untuk alasan urusan pribadi, sehingga kinerja karyawan tidak optimal karena ingin cepat-cepat pulang. Yang pada gilirannya membuat kinerja karyawan tidak sesuai yang di harapkan.

Kemudian Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) contohnya yaitu karyawan yang telah lama bekerja namun jabatannya belum juga naik dikarenakan butuh waktu yang cukup lama dan tidak menentu untuk mendapatkan promosi jabatan yaitu sekitar 2 sampai 3 tahun dan minimal telah

mendapat kontrak selama 1 tahun, dan di ajukan oleh supervisor yang bersangkutan, selain itu banyaknya target penjualan yang harus di capai oleh karyawan sehingga karyawan kesulitan untuk memenuhi target tersebut, dan membuat karyawan kesulitan untuk mendapatkan promosi jabatan, sulitnya karyawan tersebut untuk naik jabatan menyebabkan karyawan bermalas-malasan bekerja dan tidak sesuai tanggung jawab kemudian juga bisa mengakibatkan karyawan berhenti sehingga pengembangan karir pada perusahaan cukup sulit untuk berkembang. seharusnya pengembangan karir yang baik yaitu melakukan pelatihan dan promosi untuk jabatan karyawan tersebut agar karyawan tidak bermalas-malasan dan dapat bekerja lebih baik. Kemudian untuk Iklim Organisasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Contohnya yaitu kurangnya kerjasamasehingga membuat hubungan antar karyawan kurang harmonis dan juga Sulitnya untuk mendapatkan promosi jabatan sehingga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh Wirawan (2016:122) Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada dan atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang

mempengaruhi sikap atau perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas tentang iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dapat di tarik simpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja artinya semakin baik iklim organisasi maka akan semakin baik juga kinerja karyawannya.

Sutrisno (2016:179) mengatakan oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan karyawannya, dalam hal pengembangan karier. Karena pengembangan karier akan mendorong seorang pegawai untuk lebih termotivasi di dalam meningkatkan prestasi kerja. Hubungan prestasi kerja terhadap kinerja Menurut Mangkunegara (2013:68) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Oleh karena itu, kembangkan prestasi kerja dalam diri dan manfaatkan guna mencapai kinerja maksimal.

Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini adalah 0,564 artinya kontribusi atau sumbangan iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 56,4% sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti motivasi (Mangkunegara, 2013:61).

Kemudian hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Radianto dan Sunuharyo (2017) dimana iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja bahwa hasil perhitungan t hitung $2,234 > 1,996$ t tabel $0,029 < \alpha$ (0,05). Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di buktikan perhitungan t hitung $3,396 > t$ tabel $1,996$ dan juga nilai sig $0,001 < \alpha$ (0,05). Hasil penelitian membuktikan iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat di lihat dari nilai F hitung = $51,272 > F$ tabel = $3,13$ atau nilai sig F $(0,000) < \alpha$ (0,05).

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Surya Mustika Lampung Cabang Baturaja. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,564 dipengaruhi oleh variabel Iklim organisasi (X_1) dan Pengembangan Karier (X_2) memberikan sumbangan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 56,4% sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti motivasi (Mangkunegara, 2013:61).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Praktek edisi revisi 1V Jakarta rineka cipta.
- Hasibuan, Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Kasmir, 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*, Jakarta: Cetakan ke dua, Rajawali Pers.
- Kaengke dkk. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado*. Volume. 6. NO. 1.
- Kembuan dkk. 2018. *Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, Konflik, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unsrat*. Volume 6. NO.3.
- Kuncoro, Mudrajad 2013, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, Edisi 4. Jakarta: PT, Glora Aksara Pratama.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhyi, Herman Abdul, dkk. 2016. *Hrplan & strategy, strategi jitu pengembangan sumber daya manusia*. Cet.-jakarta : Raih Asa Sukses
- Priyatno, Duwi. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Dan Statistik Dengan SPSS*

YOGYAKARTA :C.V Andi
Offset.

Widodo, 2015, *Manajemen Pengembangan
Sumber Daya Manusia*. Puspita
Pelajar, Yogyakarta

Radianto & Sunuharyo 2017. *Pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan study pada karyawan PT. PG Krebbe Baru .Malang*. Volume 53 NO 1.

Rasul, Agung Abdul, 2012. *Pengukuran kinerja berbasis kompetisi*, edisi revisi. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Ridwan & Sunarto, 2010. *Pengantar Statistik Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Cetakan Ke-3. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno,Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama*,Jakarta : Kencana.

Sugiyono. 2013. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta

Tantowi & Astuti. 2016 *Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam (Unit metro)*.Volume 02 NO 02.

Vietzal, Mansyur, Thoby, dan Wili, 2015. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. (teorydan praktek)*.SS

Wirawan, 2016, *Budaya dan iklim organisasi (TeoriAplikasi Dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.