

DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5n3>

Received: 28 Januari 2024, Revised: 03 Februari 2024, Publish: 10 Februari 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Iklim Organisasi Dimediasi *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT Ciriajasa Cipta Mandiri Jakarta Selatan

Narendraputri Andini¹, Tyna Yunita², Jumawan Jumawan³, Edward Silalahi⁴,
Franciscus Dwikotjo Sri Sumantyo⁵

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: narendraputri28@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: tyna.ubj@gmail.com

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id

⁴Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: silalahiedward72@gmail.com

⁵Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: frans.dwikoco@gmail.com

Corresponding Author: narendraputri28@gmail.com¹

Abstract: *The Influence of Organizational Climate Mediated by Work Engagement on Employee Performance at PT. Ciriajasa Cipta Mandiri. This research aims to find out whether Organizational Climate can influence the performance of Work Engagement mediation found in Employee Performance at PT Ciriajasa Cipta Mandiri. With quantitative research methods, the population and sample are saturated. The sample used in this research was 205 respondents. The results of this research explain that organizational climate variables have a positive and significant effect on Work Engagement. Because Organizational Climate has a value of (T statistics $21.565 > T$ table 1.65) and (P Value $0.000 < 0.05$). So the direct influence of the Organizational Climate variable on Work Engagement is proven to be significant and stated to be full. The organizational climate variable has a negative effect on job satisfaction. The Work Engagement variable has a positive and significant effect on employee performance. The researcher realizes that this research has shortcomings and limitations, however, the researcher hopes that this research can be useful for the parties involved in this research. This research can be used to expand knowledge and complete the literature regarding the Influence of Organizational Climate Mediated by Work Engagement as an Intervening Variable in PT. Ciriajasa Cipta Mandiri.*

Keyword: *Organizational Climate, Work Engagement, Employee Performance*

Abstrak: Pengaruh Iklim Organisasi Dimediasi Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciriajasa Cipta Mandiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Iklim Organisasi dapat memengaruhi kinerja dari mediasi Work Engagement yang ditemukan pada Kinerja Karyawan Pada PT Ciriajasa Cipta Mandiri. Dengan metode riset kuantitatif, populasi dan sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam riset ini sebanyak 205 responden. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variable iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement. Karena Iklim Organisasi

mempunyai nilai (T statistik $21.565 > T$ tabel $1,65$) dan (P Value $0.000 < 0,05$). Sehingga pengaruh langsung antara variable Iklim Organisasi terhadap Work Engagement terbukti disignifikan dan dinyatakan penuh. Variable Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh negative. Variable Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti menyadari bahwa dalam riset ini memiliki kekurangan dan keterbatasan namun daripada itu peneliti mengharapkan riset ini dapat bermanfaat bagi pihak pihak yang terkait didalam riset ini. Riset ini dapat digunakan guna memperluas pengetahuan dan melengkapi literatur mengenai Pengaruh Iklim Organisasi Dimediasi Work Engagement sebagai variable Intervening Pada PT. Ciriayasa Cipta Mandiri.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, *Work Engagement*, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan peran penting bagi suatu perusahaan atau intansi untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal. Maka dengan adanya Pembangunan dan pengelolaan akan mempermudah seseorang karyawan menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawab yang diberikan (Eri Susan, 2019) Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dapat menjadi penentu strategi instusi memiliki tujuan harus memahamikarakter dan kemampuan Sumber Daya Manusia terutama yang berhubungan dengan Faktor SDM yang berpengaruh terhadap kepuasan dan prestasi kerja karyawan (Evanda, 2017) Sumber Daya Manusia adalah modal dan aset yang penting di perusahaan guna mendukung jalannya suatu perusahaan. Dalam persaingan di bidang ekonomi saat ini, setiap perusahaan berupaya dan di tuntutan untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan berkompeten guna mendorong kesuksesan usaha mereka sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian lebih oleh perusahaan sehingga organisasi mampu mencapai visi misi dan tujuan perusahaan dengan efektif. Pengelolaan sumber daya manusia harus terprogram dan komperehensif. Hal ini berarti suatu perencanaan sumber daya manusia dilakukan secara strategis dan sistematis terkait dengan peramalan penyediaan tenaga kerja pada masa yang akan datang dalam jumlah dan kualitas sesuai dengan yang dibutuhkan, dengan menggunakan sumber informasi yang tepat.

Organisasi dalam pencapaian tujuannya tentu haruslah memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas agar tujuann organisasi tersebut dapat tercapai. Selain itu keberhasilan organisasi yang berkaitan erat dengan kinerja para anggotanya. Sumber Daya Manusia yang berkualitas tentunya cenderung memiliki kinerja yang baik atau berkualitas pula. Setiap organisasi hendaknya harus memperdayakan Sumber Daya Manusia tersebut agar dapat menjadi Sumber Daya yang Kompetitif (Wijayanti & Budiani, 2021).

Karyawan akan berusaha lebih meningkatkan kinerjanya karena dukungannya perusahaan yang dirasakan oleh (Wijayanti & Budiani, 2021) Iklim Organisasi memiliki peran penting dalam terciptanya Work Engagement pada karyawan. Selain itu juga bisa membuat karyawan lebih memiliki keterkaitan pada pekerjaannya maka perlu adanya penghargaan (Wijayanti & Budiani, 2021) Iklim organisasi di artikan sebagai suatu yang dirasakan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan atau intansi dan bisa mempengaruhi karyawan individu baik positif ataupun negative, indicator Iklim Organisasi : keselamatan dan layanan Kesehatan (Yusnita 2021) Penghargaan ini merupakan salah satu dari bentuk dukungan perusahaan ataupun karyawan lain diperusahaan akan meningkatkan kepercayaan bahwa usahanya di hargai. Karyawan akan berusaha lebih meningkatkan kinerjanya karena dukungan perusahaan yang dirasakan oleh (Wijayanti & Budiani).

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

- 1) Apakah ada pengaruh yang signifikan dari Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan?

- 2) Apakah ada pengaruh yang signifikan dari Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan?
- 3) Apakah ada pengaruh yang signifikan dari Iklim Organisasi dan Work Engagement secara simultan terhadap Kinerja Karyawan?
- 4) Apakah ada pengaruh signifikan antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri?

METODE

Penelitian ini berjudul tentang “Iklim Organisasi Dan Work Engagement, terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri” variable dalam penelitian ini dibagi menjadi dua variable yaitu variable indenpenden (bebas) dan variable dependen (terikat). Variable indenpenden pada penelitian ini merupakan iklim organisasi dan Work engagement. Sedangkan variable denpenden nya yaitu jinerja karyawan.

Populasi menggambarkan sejumlah data yang di jumlahnya 440 Karyawan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini populasi adalah semua personel penyedia jasa konstruksi yang berada di Kota Jakarta. Perusahaan yang ditinjau adalah PT Ciriajasa Cipta Mandiri. Kantor pusat beralamat di Jl Kerinci IX/12 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Dengan demikian sampelnya penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri sebanyak 205 sampel.

Dalam penentuan sampel untuk penelitian ini menggunakan metode teknik non probability sampling, yaitu metode yang tidak memberikan suatupeluang dan kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasuntuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017). Metode penentuan sampel ini menggunakan pendekatan purposive sampling. Purposive samplingadalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono,2017). Adapun kriteria yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang menjadi personil utama di PT. Ciriajasa CM. Jabatan yangdipegang oleh personil dimaksud adalah manager operasi, team leader, tenaghli semua bidang dan ahli kontrak kontruksi.

Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data dihasilkan oleh alat structural Aquation Modeling (SEM) adalah seperangkat teknis statistic yang dapat digunakan untuk menguji hubungan yang relative kompleks yang tidsk dapat diselesaikan dengan persamaan regresi linier. SEM juga dilihat sebagai kombinasi dari analisis regresi dan analisis factor. Disisi lain ini juga disebut path analisis jalur atau nalisis factor konfirmatori karena keduanya merupakan jenis SEM khususnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri Jl. Kerinci IX No 14 Jakarta. Dimana didalam objek penelitian ini merupakan karyawan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri di bagian karyawan proyek. Penelitian menggunakan penyebaran kusioner ini bertujuan untuk mengukur apakah ada pengaruh yang signifikan antara variable Iklim Organisasi dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan. Penyebaran kusioner dilaksanakan pada bulan November 2023 dengan rincian penyebaran yang disajikan dalam berikut ini:

Tabel 1. Penyebaran dan Penerimaan Kuisisioner

Responden	Jumlah	Persentase
Kusioner yang disebar	206	100%
Kusioner yang Kembali	206	100%
Kusioner yang tidak Kembali	0	0

Sumber: Data Kuisisioner, 2023

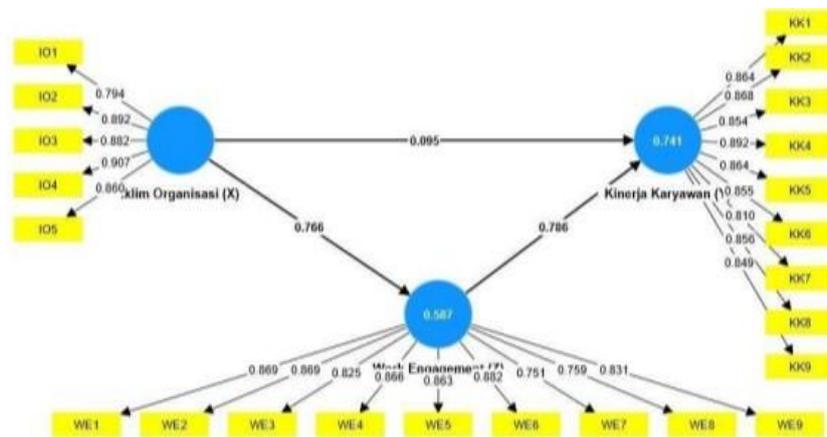
Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Massa Kerja

Massa Kerja	Responden	Persentase
1 – 5 Tahun	49	49%
6 – 10 Tahun	25	25%
11 – 15 Tahun	25	25%
16 – 20 Tahun	29	29%
>20 Tahun	78	78%
Jumlah	206	206%

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa karateristik responden berdasarkan masa kerja karyawan yakni sebanyak 49 karyawan dengan masa kerja 1 – 5 tahun, 25 karyawan dengan masa kerja 6 – 10 tahun, 25 karyawan dengan masa kerja 11 – 15 tahun, 29 Karyawan dengan masa kerja 16 – 20 tahun, 78 Karyawan dengan masa kerja >20 tahun. Dengan persentase sebesar 206 %.

Analisis Model Pengukuran (Outer)

Di tahap ini dimuali dengan melakukan analisis pengukuran model, hasil uji outer model pada penelitian ini dilakukan dengan melihat hasil dari Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Internal Consistency Reability. Analisis Smart PLS untuk uji Outer Model menggunakan data 206 Responden. Hasil outer model dengan Smart PLS 4.0 menunjukkan gambar yang terbentuk sebagai berikut:



Convergen Validity

Hasil Convergent Validity akan dilihat nilai pada Indicator’s Outer Loading dengan nilai loading > 0,7 dapat dikatakan ideal dan loading factor > 0,5 – 0,6 masih dapat diterima (Valid)

a. Loading Faktor (Outer Loading)

Penelitian ini diawali dengan pengujian pada Outer Model, Outer Model merupakan pengukuran yang pertama kali dilakukan dengan cara menguji Outer Loading atau Loading Faktor. Berikut adalah sajian data awal pada Loading Factor yang telah diolah melalui program SmartPLS 4.0:

Tabel 3. Hasil Outer Loading (Tahap 1)

Item	Loading Faktor	Keterangan
Iklm Organisasi (X)		
IO1	0.794	Valid
IO2	0.892	Valid
IO3	0.882	Valid
IO4	0.907	Valid
IO5	0.860	Valid
Work Engagement (X2)		
WE1	0.869	Valid
WE2	0.869	Valid
WE3	0.825	Valid
WE4	0.866	Valid
WE5	0.863	Valid
WE6	0.882	Valid
WE7	0.751	Valid
WE8	0.759	Valid
WE9	0.831	Valid
Kinerja Karyawan (Y)		
KK1	0.864	Valid
KK2	0.868	Valid
KK3	0.854	Valid
KK4	0.892	Valid
KK5	0.864	Valid
KK6	0.855	Valid
KK7	0.810	Valid
KK8	0,856	Valid
KK9	0,849	Valid

Berdasarkan table Loading Factor diatas dapat diketahui bahwa ada beberapa indicator yang valid IO1, IO2, IO3, IO4, IO5, WE 1, WE2, WE3, WE4, WE5, WE6, WE7, WE8, WE9, KK1, KK2, KK3, KK4, KK5, KK6. Hal ini dikarenakan nilai loading faktor nya lebih besar dari 0,70 (dengan asumsi nilai minimal loading faktor yang digunakan adalah 0.70 meskipun batas minimal faktor antara 0.50 sampai 0.60) sehingga tadak dapat digunakan untuk analisis data pada penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Outer Loading (Tahap 2)

	Iklm Organisasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Work Engagement (Z)
IO1	0.794		
IO2	0.892		
IO3	0.882		
IO4	0.907		
IO5	0.860		
KK1		0.864	
KK2		0.868	
KK3		0.854	
KK4		0.892	
KK5		0.864	
KK6		0.855	
KK7		0.810	
KK8		0.856	
KK9		0.849	
WE1			0.869
WE2			0.869
WE3			0.825
WE4			0.866
WE5			0.863
WE6			0.882
WE7			0.751
WE8			0.759
WE9			0.831

Berdasarkan pada table Outer Loading tahap 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai Outer Loading setiap indicator dari variable Iklm Organisasi, Work Engagement,dan Kinerja Karyawan memiliki Loading factor diatas 0,7 sehingga telah memenuhi bata minimum. Dengan ini dapat dapat dikatakan bahwa seluruh indicator dalam pengujian ini dinyatakan Valid (Meida et al.,2023).

Average Variance Extracted (AVE)

Hasil Average Variance Extracted (AVE) akan dilihat nilainya dengan jika Average Variance Extrace (AVE) minimal 0,50 maka akan diterima dan dikatakan valid (valid dan memiliki keberagaman).

Tabel 5. Nilai AVE

	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)	Keterangan
Iklm Organisasi (X)	0.753	Terpenuhi
Kinerja Karyawan (Y)	0.735	Terpenuhi
Work Engagement (Z)	0.700	Terpenuhi

Berdasarkan pada table sajian dan data AVE, dapat dilihat bahwa nilai yang tertera pada variable Iklim Organisasi, Work Engagement, dan Kinerja Karyawan sudah diatas 0.50. (Zulaspan et al., 2022) Dengan demikian, dapat dinyatakan pengukuran terhadap setiap variable telah memiliki nilai AVE yang baik dan valid pada uji validitas konvergen (Convergent Validity).

Discriminant Validity

Pengujian Discriminant Validity dalam penelitian ini menggunakan nilai cross loading dan square root of average (AVE) dengan tujuan menguji apakah instrument penelitian valid dalam menjelaskan atau merefleksikan variable laten. Pengujian Discriminant Validity dapat diuraikan sebagai Discriminant Validity menggunakan nilai cross loading dengan tujuan untuk memeriksa kecuai dan instrument penelitian dalam menjelaskan atau merefleksikan variable laten. (Zulaspan et al., 2022) Suatu model mempunyai Discriminant Validity yang baik jika setiap nilai loading dari sebuah variable laten memiliki nilai loading yang paling besar di banding dengan nilai loading lain terhadap variable laten lainnya.

Tabel 6. Cross Loading

	Iklim Organisasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Work Engagement (Z)
IO1	0.794	0.458	0.591
IO2	0.892	0.595	0.672
IO3	0.882	0.659	0.662
IO4	0.907	0.686	0.707
IO5	0.860	0.601	0.686
KK1	0.680	0.864	0.774
KK2	0.666	0.868	0.794
KK3	0.570	0.854	0.683
KK4	0.571	0.892	0.794

Berdasarkan pada table diatas menunjukkan hasil nilai Cross Loading dapat diketahui bahwa masing – masing item indicator telah memiliki nilai Cross Loading yang besar dibandingkan dengan item indicator pada variable lainnya. Seperti pada Iklim telah memiliki nilai Cross Loading lebih besar dibandingkan dengan nilai Cross Loading pada variable Work Engagement dan Kinerja Karyawan. Maka, hasil dari pengujian ini dinyatakan valid secara discriminant.

Uji R-Square (R2)

Pada penelitian ini, tahap selanjutnya untuk analisis untuk menilai adanya seberapa besaran konstruk endogen atau Variabel Y dapat mempersetasikan atau dapat dijelaskan oleh variable eksogen atau variable X dari hasil pengujian yang telah diujikan. Hal ini dilakukan pada tahap Uji R – Square atau R. R – square semakin dekat nilai 1, maka model semakin baik, dan dinyatakan normal bila hasil R – Square > 4.0 mendekati moderat.

Tabel 7. Uji R-Square

	R-square	Adjusted R-square
Kinerja Karyawan (Y)	0.741	0.739
Work Engagement (Z)	0.587	0.585

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai dari R-square dari kinerja karyawan sehingga 0.741 hasil tersebut menunjukkan persentase dari penelitian ini sebesar 74.1%. Sedangkan 25.9% lainnya merupakan diluar dari penelitian ini hal tersebut menyatskan bahwa penelitian ini memiliki goodness of fit yang baik. Sementara itu nilai R – Squarre dari Work Engagement sebesar 0.587 dengan persentase dari penelitian ini 58.7%. 41.3% lainnya merupakan penelitian ini, hal tersebut menyatakan penelitian ini mempunyai Goodness of fit yang baik.

Path Coefficients

Pengujian Path Coefficient dan hipotesis diuji dengan dasar hasil pengujian Inner Model yang meliputi Ouput R – Square, Kofisien parameter dan T – Statistik. Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak adalah dengan memperhatikan nilai signifikan antar kontrak, T – Statistik, dan P – Values. Rules Of Thumb yang dipakai dalam penelitian ini adalah T- Statistik >1,96. Dengan tingkat signifikansi P – Values 0,05 (5%) dan kofesien beta bernilai positif dan signifikan. (Yunita et.al.,2021).

Tabel 8. Path Coefficients

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
Iklm Organisasi (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.095	0.095	0.061	1.554	0.120
Iklm Organisasi (X) -> Work Engagement (Z)	0.766	0.768	0.036	21.565	0.000
Work Engagement (Z) > Kinerja Karyawan (Y)	0.786	0.787	0.057	13.843	0.000

Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh Iklom Organisasi (IO) terhadap Kinerja Karyawan (KK) dinyatakan berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 0.095 (T – Statistik 1,554 < 1.96) artinya bahwa semakin rendahnya Iklm Organisasi (IO) maka mengakibatkan baiknya Kinerja Karyawan (KK). Pengaruh Work Engagement (WE) terhadap Kinerja Karyawan (KK) dinyatakan pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,786 (T – Statistik 13,843 Tabeel > 1,96 artinya bahwa tingginya Work Engagement (WE) dapat mengakibatkan menurunnya Kinerja Karyawan.

Analisis Mediasi

Penelitian ini menggunakan uji mediasi dengan melihat hasil Ouput Smart PLS pada Bootstrapping bagian specific Inderex Effects (Yunita et.al., 2021). Analisis mediasi digunakan untuk menguji variable mediasi sebagai penghubung antara variable bebas dan terikat ditunjukkan dengan tabael sebagai berikut:

Tabel 9. Path Coefficients

	Sampe l asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
Iklm Organisasi (X) -> Work Engagement (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.602	0.604	0.049	12.304	0.000

Dari table diatas menunjukkan bahwa peran signifikan mediasi variable Iklim Organisasi dimediasi dengan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $T = 66$ Statistik $12,304 > 1,96$ dan $(P \text{ Value } 0,000 < 0,050)$, sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung variable Iklim Organisasi dimediasi dengan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan melalui Iklim Organisasi tidak terbukti signifikan dinyatakan sebagai Partial Mediation artinya bahwa Iklim Organisasi di mediasi Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan

Hasil dari analisis yang dilakukan pada PT. Ciriajasa Cipta Mandiri diatas tentunya untuk mengetahui Iklim Organisasi, Work Engagement dan Kinerja Karyawan pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan penyebaran angket berupa kusioner. Kemudian hasil karakteristik berdasarkan jenis kelamin baik dapat dilihat dari jumlah Laki – Laki lebih banyak dari pada Perempuan karena dalam bekerja melakukan distribusi harus laki laki yang memiliki tenaga ekstra dibanding Perempuan. Pada karakteristik lama bekerja juga baik dan dapat dilihat dari jumlah lebih banyak yang bekerja lebih dari 5 tahun dari pada kurang 5 tahun, karena lebih dari 5 tahun sudah banyak pengetahuan dan banyak pengalaman. Berikut ini adalah hasil pembahasan yang diperoleh dari penelitian diatas sebagai:

1) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji diatas menunjukkan bahwa Iklim Organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, nilai koefisien beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,095 dan $T - \text{Statistik } 1,554$. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa $T - \text{Statistik}$ berpengaruh signifikan karena kurang dari syarat yang ditentukan $< T \text{ table } 1,96$ dengan $P - \text{Value}$ sebesar $0,120 < 0,05$ sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan ini peneliti menyimpulkan bahwa Iklim Organisasi dalam penelitian ini memiliki peran dan pengaruh dalam menurunnya kinerja karyawan, adanya pengaruh tersebut dibuktikan bahwa Iklim Organisasi seperti tanggung jawab, dukungan, penghargaan, dan komitmen. Dalam penelitian selanjutnya Hasil ini sejalan dengan hasil beberapa penelitian yang berujung pada kesimpulan Iklim Organisasi berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai hasil variable Iklim Organisasi (Perilaku pemimpin, Motivasi Kerja, arus komunikasi, proses interaksi, proses pengambilan Keputusan, dan control) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Shafarila & Supardi,2017). Dan dalam penelitian selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini terlibat dari hasil uji hipotesis Dimana nilai $f - \text{hitung variable (X)}$ sebesar 28,638 dengan tingkat signifikan 0,000 karena tingkat signifikan $< 0,005$ artinya secara Bersama-sama variabel independent (iklim organisasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) (Erfando,2019).

2) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Work Engagement

Berdasarkan hasil dari uji diatas menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi terhadap Work Engagement pada PT. Ciriajasa Cipta Mandiri. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, nilai koefisien Iklim Organisasi terhadap Work Engagement sebesar 0,776 dan $T \text{ statistik } 21.565$. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa $T \text{ statistik}$ berpengaruh signifikan karena lebih dari syarat yang di tentukan $> \text{Tabel } 1.96$ dengan $P \text{ value}$ sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh Iklim Organisasi terhadap Work Engagement menunjukkan bahwa Iklim Organisasi positif dan signifikan terhadap Work Engagement.

Berdasarkan hasil dari uji diatas menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement hasil dari Pathg Coefficient menunjukkan adanya pengaruh tersebut dibuktikan Work Engagement seperti tuntutan semangat dan dedikasi yang dialami karyawan semakin tinggi / meningkat (baik). Dalam penelitian ini juga didukung yang dilakukan peneliti terdahulu (Tafsir et al.,2022). Dalam penelitian selanjutnya menyatakan bahwa Iklim Organisasi mempunyai dampak besar 69% terhadap keterikatan kerja. Baik Iklim Organisasi maupun keterkaitan kerja yang dirasakan oleh dosen STIE APRIN Palembang, berada pada tingkat moderat. Skor rata rata Iklim Organisasi yang dialami dan dirasakan oleh Dosen di STIE APRIN (Ulfa 2020). Dan dalam penelitian ini berdasarkan hasil analissi dapat diketahui bahwa Iklim Organisasi berpengaruh terhadap keterkaitan kerja Karyawan. Besaran nilai pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai kefisiensi bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap keterkaitan Kerja Karyawan meskipun dengan kekuatan yang lemah (Sugito & Setiabudhi, 2017).

3) Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji menunjukkan bahwa Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciriajasa Cipta Mandiri berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, nilai kosifien Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,786 dan T Statistik 13,843. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa T statistic berpengaruh signifikan karena lebih dari syarat yang ditentukan $> \text{table } 1.96$ dengan P – Value sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis mengenai hubungan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Wprk Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil dari uji diatas menunjukkan bahwa Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil Path Coefficient dapat diketahui bahwa hasil positif yang menunjukkan adanya pengaruh tersebut dibuktikan bahwa Work Engagement seperti tuntutan semangat dan dedikasi semakin tinggi / meningkat (baik, maka semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Qodariah 2019). Dalam penelitian ini keterikatan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka cenderung akan memiliki tingkat keterkaitan kerja yang tinggi pula, sebaliknya manajemen Perusahaan yang rendah dalam aspek kinerja karyawan maka cenderung akan berdampak pada tingkat kinerja yang rendah pula. Besar nya kontribusi variable keterkaitan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan cukup signifikan (Rukanda & Faisal,2023). Dan dalam penelitian ini keterikatan kerja (Work Engagement) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi Work Enagement karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu sebaliknya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan pengaruh variable keterikatan kerja (WE) terhadap kinerja karyawan (KIN) adalah sebesar 0,000 dengan kofisien regresi terhadap psotif.

4) Pengaruh Iklim Organisasi Dimediasi Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji diatas menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Iklim Organisasi pada PT. Ciriajasa Cipta Mandiri. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan nilai koefisien Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.602 dan T statistik 12.304. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa T statistik berpengaruh signifikan karena lebih dari syarat yang ditentukan $> \text{Ttabel } 1.96$ dengan P – Value sebesar $0.000 < 0,05$ sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Dengan demikian hasil penguji hipotesis dapat dinyatakan bahwa sres kerja memiliki peran yang berpengaruh positif dan signifikan serta terbukti mampu meintervening Iklim Organisasi artinya Iklim Organisasi Dimediasi Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa Iklim Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana hal tersebut dibuktikan dengan nilai $P - Value$ yaitu sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga hipotesis 6 diterima. Adanya pengaruh positif yang dan signifikan artinya semakin baik Iklim Organisasi maka akan semakin meningkat. (Hanifah & Sobirin 2023). Dalam penelitian ini terdapat hubungan positif dan signifikan antara Iklim Organisasi Dimediasi Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Tasnim & Onia Crefioza, 2021) dan dalam penelitian ini mengenai Iklim Organisasi dan Kriteria Kinerja Karyawan menemukan hasil bahwa semakin Positif Iklim Organisasi yang di rasakan oleh Karyawan, maka akan semakin tinggi keterikatan kerja karyawan (Putri et al.,2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ciriayasa Cipta Mandiri. Karena Iklim Organisasi mempunyai nilai (T Statistik $1,787 > T$ table $1,65$) dan (P value $0,074 < 0,05$). Sehingga pengaruh langsung antara variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan dan dinyatakan termediasi penuh.
2. Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ciriayasa Cipta Mandiri. Karena hubungan Work Engagement dengan nilai (T statistic $13,815 > T$ table $0,000$) dan (P Value $0,000 < 0,05$). Sehingga pengaruh langsung antara variable Work Engagement terhadap Kinerja karyawan membuktikan signifikan dan dinyatakan termediasi penuh.
3. Dari hasil uji yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi dan Work Engagement memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Analisis koefisien iklim organisasi menunjukkan nilai sebesar $0,106$ dengan T statistik $1,787$, yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan p -value sebesar $0.074 < 0.05$, menjadikan hipotesis terkait iklim organisasi dapat diterima. Selanjutnya, Work Engagement juga terbukti memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien sebesar $0,778$ dan T statistik $13,815$. Signifikansi dari hasil ini terlihat dari p -value yang sangat rendah, yaitu $0.000 < 0.05$, mengindikasikan bahwa hipotesis terkait Work Engagement dapat diterima. Lebih lanjut kesimpulan dari pengujian hipotesis menegaskan bahwa baik Iklim Organisasi maupun Work Engagement memiliki peran positif dan signifikan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Adanya hubungan antara iklim organisasi yang hangat dengan komitmen dan komunikasi terhadap organisasi memberikan dampak positif pada Work Engagement, yang kemudian tercermin dalam sikap, tekad, dan dedikasi terhadap pekerjaan. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya oleh Yuanawati, A., & Askafi, E. (2022), memperkuat kevalidan dan relevansi temuan yang mendukung peran penting Iklim Organisasi dan Work Engagement dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

REFERENSI

- Abdullahi, M. S., Raman, K., Solarin, S. A., & Adeiza, A. (2023). Employee engagement as a mediating variable on the relationship between employee relation practice and employee performance in a developing economy. *Journal of Applied Research in Higher Education*, *15*(1), 83–97. <https://doi.org/10.1108/Jarhe-06-2021-0222>.
- Andre Hardjana. (2006). Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, *3*(1), 1–36.
- Eka Wijaya, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, *1*(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>

- Eri Susan. (2019). Manusia Manajemen Sumber Daya. Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Evanda, R. B. (2017). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit dr. Soebandi Jember. *Bisma*, 11(1), 41. <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i1.6207>
- Fahmi, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 52–64. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i1.678>
- Fatimah, F. E., Hidayat, S., & Tiarapuspita. (2023). Analisis Pengembangan Organisasi Berdasarkan Perubahan Operasional Pada Pt Jmp (Studi Kasus Pada Perusahaan Bumn). *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2745–2752. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.17132>
- Giorgi, G., Mancuso, S., Fiz Perez, F., Castiello D'Antonio, A., Mucci, N., Cupelli, V., & Arcangeli, G. (2016). Bullying among nurses and its relationship with burnout and organizational climate. *International Journal of Nursing Practice*, 22(2), 160–168. <https://doi.org/10.1111/ijn.12376>
- Iskandar, Z. (2021). Etos Kerja dan Loyalitas Dosen dalam Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi di Masa Pandemi Perspektif Islam. *Nuansa: Jurnal Studi Islam Dan ...*, 86–92. <https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/nuansa/article/view/4705%0Ahttps://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/nuansa/article/download/4705/3620>
- Jumawan (2018). Pengaruh Gaya Kepimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan Keputusan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Kerja, P. M., Organisasi, I., Hasna, R., & Tjahyanti, S. (n.d.). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 1–11.
- Kurniawan, M. A., & Falentina, A. T. (2022). Analisis Big Data dan Official Statistics dalam Melakukan Nowcasting Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Sebelum dan Selama Pandemi COVID-19. *Seminar Nasional Official Statistics*, 2022(1), 521–532. <https://doi.org/10.34123/semnasoffstat.v2022i1.1146>
- Nurapiyah, & Rukayati. (2021). Pengaruh Tanggung Jawab, Fleksibilitas, Standar, Komitmen Tim, Kerja Pegawai Honorer Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Sinar Manajemen*, Vol. 8, 29–33.
- Nurhasanah, A., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jinheung Electric Indonesia di Era Pandemi Covid-19. *Journal on Education*, 5(4), 16955–16969. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2902>.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Rakhim, A. (2020). Factors that cause work engagement in the millennial performance in bumn. *Proceedings of The ICECRS*, 8, 1–8.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.9790/487x-1810041925>
- Silalahi, E. E. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Solusindo Mitra Sejahtera Di Jakarta. *Media Manajemen Jasa*, 7(1).
- Srie Intan Maisyuri, R., & Ariyanto, E. (2021). the Affect of Vigor, Dedication and Absorption on the Employee Performance At Pt. Mandiri Utama Finance. *Dinasti International*

- Journal of Management Science, 2(4), 689–702.
<https://doi.org/10.31933/dijms.v2i4.819>
- Susanty, E. (2013). Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi. *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang Dan Tantangan*, 230–239.
<http://repository.ut.ac.id/4918/>
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(1), 587–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.976>
- Thawil, S. M., & Hendryadi. (2019). Person-Organizational Fit dan Work Engagement: Peran Gender dan Masa Kerja sebagai Moderator. *Jurnal FEB Unmul*, 15(2), 142–150.
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/Inovasi/article/download/6129/853>
- Thoha, Mangkunegara, S. (2021). Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 2(1), 39–49.
- Tri, N., Ghalib, S., & Fitriyadi, F. (2022). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Upp Kitring Kalbagteng 3 Cabang Sampit. *Smart Business Journal*, 1(2), 24. <https://doi.org/10.20527/sbj.v1i2.12795>
- Tyna; 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Departemen XYZ. *Cakrawala Management Business Journal*, 2021, 3.2: 613-621.
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Stress (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Jurnal Manajemen Diponegoro*, 7(1), 1–11.
<http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Elkonomi*, 1(2018), 1–17.
- Wijayanti, W., & Budiani, M. (2021). Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Sistem Penghargaan dengan Work Engagement Pada Karyawan PT X. *Character. Character: Jurnal Penelitian Psikologi Karyawan*, 8(2010), 1–12.
- Wulandari, N., & Moch Mustam. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor kecamatan tembalang kota semarang. *Jurnal Undip*, 1–8.
- Yunisa, D. T., & Dewinda, H. R. (2020). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Work Family Balance pada Guru Wanita Bersertifikasi yang Sudah Berkeluarga. *Psyche 165 Journal*, 13(2), 161–167. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.19>
- Yunita T (2020). Efektifitas pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di Kota Bekasi Dalam Mengatasi Covid 19 Dengan Model Susceptible-Infected-Recovered (SIR). *Jurnal Kajian Ilmiah*, 20(2), 119-124. [Http://doi.org/10.31599/jki.v20i2.119](http://doi.org/10.31599/jki.v20i2.119)
- YUNITA, Tyna. Pengaruh Komitmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X Area Cikini. *Jurnal Karya Ilmiah*, 16: 1-20.
- Yunita, T. (2020). Upaya Peningkatan Produktivitas Terkait Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. *Karindo Persada. Ilmu dan Budaya*, 41(64).
- Zulaspan, T., Kesha Stevanie, S., & Muhammad, A. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ilmiah Manjaemen*, 5(September), 161–176. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/Maneggio>