

**TINJAUAN TENTANG IKLIM ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN
KETERIKATAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19
(STUDI PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII KEDATON BANDAR
LAMPUNG)**

**AN OVERVIEW OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE, JOB SATISFACTION,
AND WORK ENGAGEMENT AND THE EFFECT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE DURING THE COVID-19 PANDEMIC
(STUDY AT PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII KEDATON BANDAR
LAMPUNG)**

Destri Griselda Saragih¹, Dian Komarsyah Djuardi², Fenny Saptiani³
Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Lampung¹²³
Email : griseldadestri@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemic covid-19. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*, dengan sampel 71 responden karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Kedaton Bandar Lampung. Data diperoleh dari kuesioner yang disebar dengan skala likert. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis linear berganda, dengan bantuan SPSS 25. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja, dan keterikatan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun secara simultan iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Kedaton Bandar Lampung.

Kata kunci : iklim organisasi, kepuasan kerja, keterikatan kerja, kinerja karyawan, Covid-19

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational climate, job satisfaction, and work engagement on employee performance during the Covid-19 pandemic. This research uses a quantitative approach with the type of explanatory research. The sampling technique used was proportionate stratified random sampling, with a sample of 71 respondents from PT Perkebunan Nusantara VII Kedaton Bandar Lampung employees. Data were obtained from questionnaires distributed on a likert scale. Data analysis in this study used multiple linear analysis, with the help of SPSS 25. This study shows that simultaneously the organizational climate has a significant effect on employee performance, while job satisfaction, and work engagement have an insignificant effect on employee performance. Simultaneously, the organizational climate, job satisfaction, and work engagement together have a significant effect on employee performance at PT Perkebunan Nusantara VII Kedaton Bandar Lampung.

Key words : organizational climate, job satisfaction, work engagement, employee performance, Covid-19

PENDAHULUAN

Penyebaran Covid-19 di seluruh dunia terkhusus di Indonesia menyebabkan terjadinya perubahan yang signifikan terhadap pola kehidupan manusia. Pandemi Covid-19 ini secara tidak langsung dapat diartikan sebagai uji ketahanan sebuah bangsa untuk dapat bertahan di masa sulit dengan ketidakpastian kapan pandemi ini akan berakhir, meski di pertengahan tahun 2021 lalu kasus harian Covid-19 mulai menurun. Hal serupa dirasakan oleh berbagai organisasi bisnis yang dituntut untuk melakukan berbagai upaya dalam mencari solusi agar dapat mempertahankan

organisasi di masa krisis ekonomi akibat pandemi Covid-19. Organisasi harus bertahan untuk menjaga kehidupan anggotanya. Kemampuan organisasi ini menjadi tolak ukur kekuatan dan daya saing suatu organisasi.

Salah satu contoh organisasi bisnis yaitu PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) yang semula merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan telah beralih menjadi PT Perkebunan Nusantara VII yang tunduk sepenuhnya pada UU No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yang bergerak di sektor perkebunan Indonesia yang melakukan usaha di bidang agrobisnis dan agroindustri. Perusahaan ini mengelola empat segmen usaha utama, yaitu segmen karet, kelapa sawit, gula, dan teh. Di Lampung sendiri, PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) atau PTPN VII memiliki Kantor Direksi yang berlokasi di Jl. Teuku Umar, No. 300, Kec. Kedaton, Bandar Lampung. Dan memiliki 242 karyawan aktif yang terus memberikan segala bentuk upaya untuk keberlangsungan perusahaan di tengah persaingan usaha yang semakin kompetitif.

Dalam mencapai tujuannya, organisasi harus memperhatikan beberapa aspek. Salah satunya adalah aspek Sumber Daya Manusia (SDM) yang dipandang sebagai faktor penting dalam suatu usaha. Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin dilihat sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya yang ada dalam organisasi. SDM yang baik dapat terlihat dari kinerjanya. Kinerja (*performance*) merupakan gambaran tentang diri seorang karyawan mengenai pencapaian atau hasil kerja dengan berbagai standar tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab (Sofyan, 2013).

Berdasarkan data yang diperoleh dari Majalah PTPN VII Bandar Lampung (Agro 7, 2021), perusahaan telah melakukan berbagai langkah guna menekan penularan covid-19, antara lain dengan imbauan melalui media sosial dengan tagar #dirumahsaja, pembatasan operasional fasilitas umum, dan pemberlakuan bekerja dari rumah atau WFH dengan komposisi 75:25 (75 % bekerja dari rumah dan 25% bekerja dari kantor). Untuk mengakomodasi semua kebutuhan manajemen perusahaan melalui jaringan internet, perusahaan memanfaatkan program *Entreprise Resource Planning* (ERP) dan *e-office* seperti untuk pengelolaan keuangan, pengadaan, produksi, proyek, SDM, dan lain-lain.

Untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap stabil di masa pandemi Covid-19 ini, peneliti merasa ada beberapa hal penting yang perlu diperhatikan perusahaan. Pertama adalah menjaga kondisi iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan suatu persepsi atau pandangan anggota organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan organisasi secara rutin yang akan memengaruhi sikap, perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja organisasi (Pramuditha *et al*, 2021). Kedua, melalui kepuasan kerja karyawan. Menurut Surachim (2008), kepuasan kerja adalah suatu keadaan perasaan senang terhadap pekerjaan di mana karyawan tersebut bekerja. Ketiga adalah membangun rasa keterikatan kerja (*work engagement*). Menurut Mandala & Nurendra (2020) keterikatan kerja merupakan suatu kondisi dimana individu memiliki peran yang positif dan memiliki motivasi yang tinggi dalam kaitannya dengan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian yang telah dilakukan terdahulu. Sugiono *et al* (2020) membahas mengenai penaruh iklim organisasi, pelatihan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Sementara dalam penelitian ini, peneliti tidak membahas variabel pelatihan, dan kompensasi melainkan membahas variabel iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19. Tho'in & Muliarsari (2020) mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara dalam penelitian ini tidak membahas mengenai variabel komitmen organisasi, dan variabel kepuasan kerja serta keterikatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan.

Pada akhirnya, sebuah perusahaan atau organisasi akan bergantung pada manusia-manusia yang terlibat dalam organisasi tersebut untuk mencapai keberhasilan pembangunan sektor bisnisnya terutama di masa sekarang (pandemi Covid-19) dan di masa yang akan datang. Tentu saja

hal ini menjadi tantangan bagi PT Perkebunan Nusantara VII Kedaton Bandar Lampung (Kantor Direksi) untuk terus menerus menjaga kualitas kinerja karyawan agar dapat bersaing secara global di tengah ketidakpastian yang ada.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Kedaton Bandar Lampung yang berjumlah 242 karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan model teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* yang membagi populasi ke dalam kelompok strata dan kemudian mengambil sampel dari tiap kelompok tergantung dari kriteria yang ditetapkan secara proposional dan dilakukan secara acak. Jumlah sampel yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 71 responden yang dicari menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan analisis data Deskriptif untuk menemukan penjelasan dan gambaran identitas responden seperti, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan bidang pekerjaan, level jabatan, status hubungan kerja, masa kerja di PTPN VII pada saat pengisian kuesioner serta distribusi frekuensi .penilaian responden terhadap masing-masing variabel. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi. Penyajian analisis data penelitian ini dilakukan dengan program SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karakteristik respon berdasarkan kriteria jenis kelamin, didominasi oleh jenis kelamin pria yaitu sebesar 66,20% atau setara dengan 47 responden. Berdasarkan kriteria usia menunjukkan bahwa responden didominasi oleh rentang usia 31-40 tahun yaitu sebesar 39,44%. Berdasarkan kriteria pendidikan terakhir didominasi oleh responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebesar 71,83 % atau setara dengan 51 responden. Berdasarkan kriteria bidang pekerjaan menunjukkan bahwa responden didominasi bekerja di bidang Pengadaan, Pemasaran, dan Aset yaitu sebesar 25,35% atau setara dengan 18 responden. Berdasarkan kriteria level jabatan menunjukkan bahwa responden didominasi oleh level jabatan Asisten/Staf/Setingkat yaitu sebesar 45,07% atau setara dengan 32 responden. Berdasarkan kriteria status hubungan kerja menunjukkan bahwa responden didominasi oleh status hubungan kerja sebagai karyawan tetap yaitu sebesar 97,18 % atau setara dengan 69 responden.

Distribusi Jawaban Responden

Hasil jawaban responden terhadap variabel Iklim Organisasi (X1) menunjukkan indikator yang berada diatas rata-rata dengan nilai paling tinggi (4,86) terletak pada indikator *responsibility* (tanggung jawab) dengan item pernyataan: saya merasa bangga dapat menjadi bagian perusahaan, dengan nilai modus berada di kategori sangat setuju (SS) sebanyak 61 responden. 10 responden menjawab setuju (S). dan indikator yang berada di bawah rata-rata dengan nilai paling rendah (4,58) terletak pada indikator *warmth* (kehangatan) dengan item pernyataan: tidak memiliki hambatan kerja untuk berkomunikasi dengan sesama rekan kerja saya, dengan nilai modus berada di kategori sangat setuju (SS) sebanyak 45 responden. 22 responden menjawab setuju (S) dan 4 responden menjawab netral (N).

Pada variabel Kepuasan Kerja (X2), menunjukkan indikator yang berada di atas rata-rata dengan nilai paling tinggi (4,92) terletak pada indikator promosi (*promotion*) dengan item pernyataan ; saya memiliki kesempatan untuk dipromosikan dalam pekerjaan saya dengan nilai modus berada di kategori sangat setuju (SS) sebanyak 65 responden. 6 responden menjawab setuju (S) dan indikator yang berada di bawah nilai rata-rata dengan nilai paling rendah (4,68) terletak pada indikator atasan (*supervision*) dengan item pernyataan : pengarahan yang jelas diberikan ketika saya

bekerja, dengan nilai modus (terbanyak) berada di kategori sangat setuju (SS) sebanyak 51 responden. 17 responden menjawab setuju (S) dan 3 responden menjawab netral (N).

Pada variabel Keterikatan Kerja (X3) menunjukkan indikator yang berada di atas rata-rata dengan nilai paling tinggi (4,77) terletak pada indikator dedikasi (*dedication*) dengan item pernyataan ; saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan, dengan nilai modus (terbanyak) berada di kategori sangat setuju (SS) sebanyak 55 responden. 16 responden menjawab setuju (S) dan indikator yang berada di bawah rata-rata dengan nilai paling rendah (4,54) terletak pada indikator penghayatan (*absorption*) dengan item pernyataan : saya merasa waktu berlalu dengan cepat ketika bekerja dengan nilai modus (terbanyak) berada di kategori sangat setuju (SS) sebanyak 43 responden. 24 responden menjawab setuju (S), 3 responden menjawab netral (N) dan 1 responden menjawab tidak setuju (TS).

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan indikator yang berada di atas rata-rata dengan nilai paling tinggi (4,8) terletak pada indikator kualitas dan komitmen organisasi dengan item pernyataan : kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya dengan nilai modus (terbanyak) berada di kategori sangat setuju (SS) sebanyak 57 responden. 14 responden menjawab setuju (S), dan saya selalu berusaha menjaga nama baik perusahaan, dengan nilai modus (terbanyak) berada di kategori sangat setuju (SS) sebanyak 57 responden. 14 responden menjawab setuju (S) dan indikator yang berada di bawah rata-rata dengan nilai paling rendah (4,66) terletak pada indikator ketepatan waktu dengan nilai modus (terbanyak) berada di kategori sangat setuju (SS) sebanyak 47 responden. 20 responden menjawab setuju (S), 3 responden menjawab netral (N), dan 1 responden menjawab tidak setuju (TS).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini ditunjukkan agar menghasilkan model regresi yang memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), artinya pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t tidak boleh bias.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menjawab pertanyaan apakah syarat sampel yang representatif terpenuhi atau tidak, menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu (Residual) memiliki distribusi normal, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi pada populasi atau dapat mewakili populasi. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas pada penelitian ini.

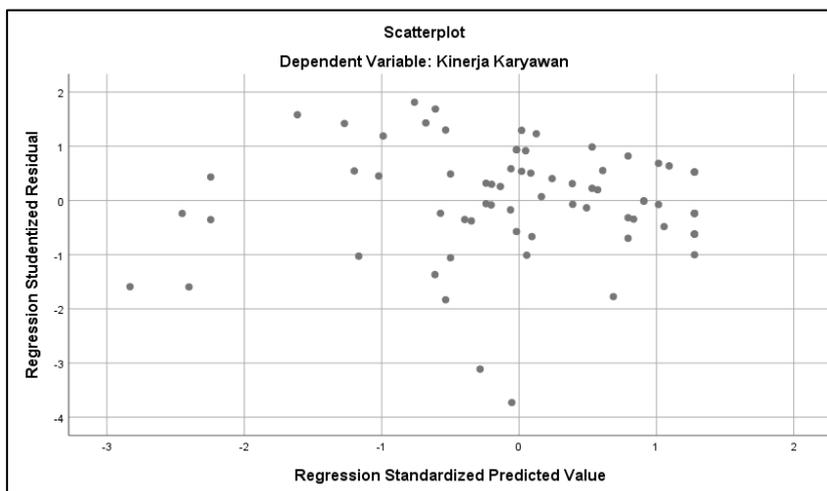
Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		71
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.61449854
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.100
	<i>Positive</i>	.052
	<i>Negative</i>	-.100
<i>Test Statistic</i>		.100
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.077 ^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa uji normalitas menggunakan *Tes Normality Kolmogrov -Smirnov* menunjukkan bahwa probabilitas $>0,05$ atau memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,077$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana seluruh faktor pengganggu tidak memiliki varian yang sama. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot*, dengan cara melihat antara ZPERD (*standardized value*) dengan SRESID (*studentized residual*). Berikut ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 diatas, hasil perhitungan menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa didapati titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 dan sumbu Y, serta tidak mempunyai pola yang teratur. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi keterikatan antara nilai prediksi dan residu sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linear diantara variabel independen dalam regresi. Dasar pengambilan keputusan, yaitu dengan melihat nilai VIF masing-masing variabel independen. Jika nilai VIF < 10 , maka data bebas dari multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Iklim Organisasi	.779	1.284
	Kepuasan Kerja	.909	1.100
	Keterikatan Kerja	.774	1.292
<i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>			

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa nilai ketiga variabel independen memiliki nilai VIF < 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menggambarkan hubungan ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda menggunakan program SPSS 25.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	18.502	8.658		2.137	.036
	Iklm Organisasi	.360	.138	.307	2.612	.011
	Kepuasan Kerja	.426	.247	.187	1.722	.090
	Keterikatan Kerja	.300	.170	.208	1.760	.083
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan tabel 3 diatas hasil dari perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat bahwa nilai *constant* sebesar 18,502 yang berarti jika variabel iklim organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan keterikatan kerja (X3) memiliki nilai 0 atau tidak ada, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) tetap bernilai 18,502, nilai iklim organisasi (X1) sebesar 0,360 yang berarti setiap terjadi kenaikan nilai 1 dari variabel iklim organisasi, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,360., nilai kepuasan kerja (X2) sebesar 0,426 sehingga setiap terjadi kenaikan nilai 1 dari variabel kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,426, dan nilai keterikatan kerja (X3) sebesar 0,300. Sehingga setiap terjadi kenaikan nilai 1 dari variabel keterikatan kerja, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,300.. Maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$\hat{y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$\hat{y} = 18,502 + 0,360X_1 + 0,426X_2 + 0,300X_3$$

Uji Hipotesis

1. Uji t-statistik

Tabel 4. Hasil Uji t-statistik

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>		2.137	.036
Iklm Organisasi	.307	2.612	.011
Kepuasan Kerja	.187	1.722	.090
Keterikatan Kerja	.208	1.760	.083
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil uji t variabel iklim organisasi (X1) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,612 > 1,996$ dengan tingkat signifikansi $0,011 < 0,05$. Maka dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t variabel kepuasan organisasi (X2) menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,722 < 1,996$, dengan tingkat signifikansi $0,090 > 0,05$. Maka dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan kinerja karyawan. Hasil uji t variabel keterikatan kerja (X3) menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,760 < 1,996$, dengan tingkat signifikansi $0,083 > 0,05$. Maka dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yaitu keterikatan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan kinerja karyawan.

2. Uji F-statistik

Tabel 5. Hasil Uji F-statistik

ANOVA^a						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	185.085	3	61.695	8.639	.000 ^b
	<i>Residual</i>	478.492	67	7.142		
	<i>Total</i>	663.577	70			
<i>a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), Keterikatan Kerja, Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi</i>						

Berdasarkan tabel 5 diatas hasil dari perhitungan uji F dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,639 > 2,73$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa H_{a4} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Kedaton Bandar Lampung.

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Uji R² dilakukan untuk mengukur kebenaran hubungan dari model yang digunakan yaitu angka yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu $0 < R^2 < 1$. Berikut ini merupakan hasil uji R² dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.528 ^a	.279	.247	2.672
<i>a. Predictors: (Constant), Keterikatan Kerja, Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi</i>				
<i>b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>				

Berdasarkan tabel 6 di atas hasil dari perhitungan koefisien determinasi (R²) dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini korelasi iklim organisasi, kepuasan kerja dan keterikatan kerja secara simultan diperoleh nilai sebesar 0,528, pada pedoman interpretasi angka ini menunjukkan bahwa hubungan antar ketiga variabel independen (iklim organisasi, kepuasan kerja dan keterikatan kerja) adalah sedang. Sedangkan, koefisien determinasi (R²) yang ditunjukkan oleh R-square sebesar 0,279

atau 27,9%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 27,9% variabel kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Kedaton Bandar Lampung di masa pandemi Covid-19 dipengaruhi oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini yakni iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja, serta sisanya (72,1%) dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

1. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil uji t-statistik pada variabel iklim organisasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,612 dengan tingkat signifikansi 0,11. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang signifikan pada variabel iklim organisasi dengan kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis ini memberikan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Triastuti (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam usaha peningkatan kinerja karyawan. Artinya, dengan iklim organisasi yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan karyawan bekerja secara optimal, sehingga jika iklim organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil uji t-statistik pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,722 dengan tingkat signifikansi 0,90. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang tidak signifikan pada variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis ini memberikan penelitian yang sama dengan yang dilakukan oleh Nabawi (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif, namun disisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga karyawan yang produktif akan mendapatkan kepuasan kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan dengan kinerja karyawan meskipun ditemukan bahwa keamanan lingkungan kerja dan interaksi karyawan dengan atasannya sudah diterapkan dengan baik. Walaupun begitu, perusahaan tetap mengupayakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan membangun rasa bahagia karyawan terhadap pekerjaan mereka.

3. Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa keterikatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil uji t-statistik pada variabel keterikatan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,760 dengan tingkat signifikansi 0,83. Hal ini menunjukkan bahwa tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel keterikatan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis ini memberikan penelitian yang sama dengan yang dilakukan oleh Sarinah & Rachmayanty (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, walaupun karyawan memiliki keterikatan kerja yang cukup baik, namun tidak cukup memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi dikarenakan karyawan masih ada yang kurang peduli terhadap besaran kontribusi atau hasil capaian kinerja, tidak terbentuk inisiatif dan inovatif individu untuk mendukung pekerjaannya, dan masih perlu dipicu oleh atasan untuk melakukan sesuatu hal yang baru dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh bahwa variabel iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Kedaton Bandar Lampung. Hasil ini ditunjukkan pada nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,639 > 2,73$ dengan signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja secara bersama berpengaruh secara simultan dengan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Kedaton Bandar Lampung. Pada uji R^2 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,528, pada pedoman interpretasi angka ini menunjukkan bahwa hubungan antar ketiga variabel independen (iklim organisasi, kepuasan kerja dan keterikatan kerja) adalah sedang. Sedangkan, koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan oleh *R-square* sebesar 0,279 atau 27,9%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 27,9% variabel kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Kedaton Bandar Lampung dipengaruhi oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini yakni iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja, serta sisanya (72,1%) dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara ketiga variabel independen (iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja) dan variabel dependen adalah sedang. Diantara ketiga variabel independen, iklim organisasi memberikan pengaruh yang lebih signifikan dengan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Kedaton Bandar Lampung di masa pandemi Covid-19. Sehingga, dapat disimpulkan semakin tinggi iklim organisasi, kepuasan kerja dan keterikatan kerja karyawan maka akan memengaruhi kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Kedaton Bandar Lampung di masa pandemi Covid-19, untuk itu H_{a4} pada penelitian ini diterima.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), variabel Kepuasan Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y), variabel Keterikatan Kerja (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y), dan secara simultan iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Kedaton Bandar Lampung di masa pandemi Covid-19.

Bekerja di masa pandemi Covid-19 adalah hal yang sulit jika kita tidak mampu beradaptasi, sehingga perlu bagi perusahaan untuk senantiasa beradaptasi dengan kebijakan baru di masa pandemi Covid-19 dan senantiasa memperhatikan protokol kesehatan agar kegiatan operasional perusahaan dan kinerja karyawan tetap terjaga meskipun kasus Covid-19 di Indonesia mengalami penurunan. Kemudian dari penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa penting bagi perusahaan untuk meningkatkan ketiga variabel independen tersebut agar karyawan semakin semangat dalam bekerja dan dapat memenuhi target perusahaan di masa pandemi Covid-19. Dan dari ketiga faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini, yang memiliki pengaruh terbesar adalah variabel Iklim Organisasi (X1). Sehingga penting bagi perusahaan mempertahankan aspek yang dirasa sudah dirasakan karyawan selama bekerja dan memperbaiki hambatan kerja yang dialami karyawan seperti halnya komunikasi.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian selanjutnya. Mengingat variabel pada penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 27,9% serta sisanya (72,1%) dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, komunikasi, kemampuan, kompensasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan. Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian selain di PT Perkebunan Nusantara VII Kedaton

Bandar Lampung agar dapat menemukan penagalaman penelitian baru dan pengembangan penelitian terkait dengan kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19.

Daftar Referensi

- Agro 7, M. (2021). *Prakarsa untuk Kemaslahatan Bersama*. 83.
file:///C:/Users/sardo/Downloads/1627284135_Majalah AGRO 7 Edisi Juni 2021_PDF_comp
ressed.pdf
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Mandala, C. I., & Nurendra, A. M. (2020). Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Bank: Peran Efikasi Diri sebagai Moderator. *Psikologika : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 25(2), 291–304. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art9>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Pramuditha, P., Yuniarsih, T., & Hadijah, H. S. (2021). Peningkatan Kinerja melalui Perbaikan Iklim Organisasi dan Penguatan Etos Kerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 54–59. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.9378>
- Sarinah, L., & Rachmayanty, I. (2021). *Keterikatan Kerja (Work Engangement) Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*. 5(3), 2543–2557.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sugiono, E., Hidayat, D. O., & Efendi, S. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan *Jurnal Ilmiah MEA ...*, 4(2), 602–627. <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/929>
- Surachim, A. (2008). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Pharmaserve Di Pt Combiphar Jakarta. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 8(1), 58.
<https://doi.org/10.17509/strategic.v8i1.1005>
- Tho'in, M., & Muliasari, D. (2020). Analysis of Work Satisfaction, Organizational Commitments, and Work Engagement Effect Toward Employee Performance in Sharia Banks. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJE BAR)*, 4(02), 222–228.
<https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i02.1101>
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203.
<https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>