

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, IKLIM ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN PACIFIC RADIANCE, PTE, LTD CABANG INDONESIA

Supriyono¹, Pompong B. Setiadi², Sri Rahayu³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Email: 34supriyono@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan di Pacific Radiance, Pte, Ltd Cabang Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 100 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Di antara ketiga variabel tersebut, Iklim Organisasi memberikan pengaruh paling dominan dengan koefisien regresi tertinggi (0.471), diikuti oleh Komitmen Organisasi (0.269) dan Disiplin Kerja (0.202). Nilai R Square sebesar 0.761 menunjukkan bahwa sekitar 76,1% variasi dalam prestasi kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Temuan ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta meningkatkan komitmen dan disiplin karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin pesat, perusahaan dituntut untuk beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis. Salah satu aspek penting dalam mencapai keberhasilan organisasi adalah melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Karyawan merupakan aset terpenting bagi setiap organisasi, dan kualitas kinerja mereka sangat mempengaruhi produktivitas serta keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menerapkan strategi yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Pengelolaan SDM yang baik mencakup berbagai elemen seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, serta penilaian kinerja. Proses rekrutmen harus dilakukan secara selektif untuk memastikan bahwa individu yang bergabung memiliki kompetensi dan nilai-nilai yang sejalan dengan visi perusahaan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan karir menjadi krusial dalam meningkatkan keterampilan karyawan agar mereka dapat berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi.

Penilaian kinerja juga merupakan bagian integral dari manajemen SDM. Dengan melakukan evaluasi secara berkala, perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan

kelemahan masing-masing karyawan serta memberikan umpan balik konstruktif untuk perbaikan di masa mendatang. Hal ini tidak hanya membantu dalam peningkatan individu tetapi juga mendorong terciptanya budaya kerja yang positif.

Selain itu, faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan perkembangan teknologi juga mempengaruhi dinamika pasar tenaga kerja saat ini. Perusahaan perlu peka terhadap perubahan tersebut agar tetap kompetitif di industri masing-masing. Implementasi teknologi informasi dalam proses manajemen SDM dapat mempercepat alur komunikasi dan meningkatkan efisiensi operasional.

Dengan demikian, fokus pada pengelolaan sumber daya manusia bukan hanya sekadar memenuhi kebutuhan operasional tetapi juga sebagai investasi jangka panjang bagi pertumbuhan organisasi. Dalam menghadapi tantangan globalisasi ini, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi serta kolaborasi antar tim guna mencapai keunggulan kompetitif di pasar.

LANDASAN TEORI

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan elemen penting yang mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Definisi komitmen organisasi mencakup keadaan di mana seorang pegawai merasa terikat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Samsuddin (2018:61) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah janji atau kontrak untuk melakukan sesuatu, baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain, yang tercermin dalam tindakan sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen bukan hanya sekadar pernyataan verbal, tetapi juga harus diwujudkan melalui tindakan nyata yang konsisten dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berfokus pada pemeliharaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena iklim organisasi dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi produktivitas dan kolaborasi. Menurut Luthans (2020), iklim organisasi mencakup persepsi individu tentang kebijakan, praktik, dan prosedur di tempat kerja yang

memengaruhi perilaku mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Goleman (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sehingga berdampak positif pada hasil kinerja mereka. Selain itu, penelitian oleh Kahn et al. (2022) menunjukkan bahwa iklim organisasi yang mendukung komunikasi terbuka dan pengakuan atas prestasi individu dapat meningkatkan keterlibatan pegawai serta mengurangi tingkat turnover. Dengan demikian, menciptakan iklim organisasi yang sehat adalah langkah strategis dalam MSDM untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan tercapai melalui peningkatan performa karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab individu terhadap tugas-tugas yang diembannya. Ketika karyawan menunjukkan disiplin yang tinggi, hal ini tidak hanya mendorong gairah kinerja dan semangat kerja, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Menurut Robbins dan Judge (2021), disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, di mana setiap individu merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Selain itu, penelitian oleh Kahn et al. (2022) menunjukkan bahwa disiplin yang baik berhubungan erat dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sehingga menciptakan sinergi antara tujuan pegawai dan instansi. Oleh karena itu, manajer perlu mengembangkan strategi untuk mempromosikan budaya disiplin dalam tim mereka agar dapat mencapai hasil optimal bagi organisasi serta masyarakat luas.

Kinerja

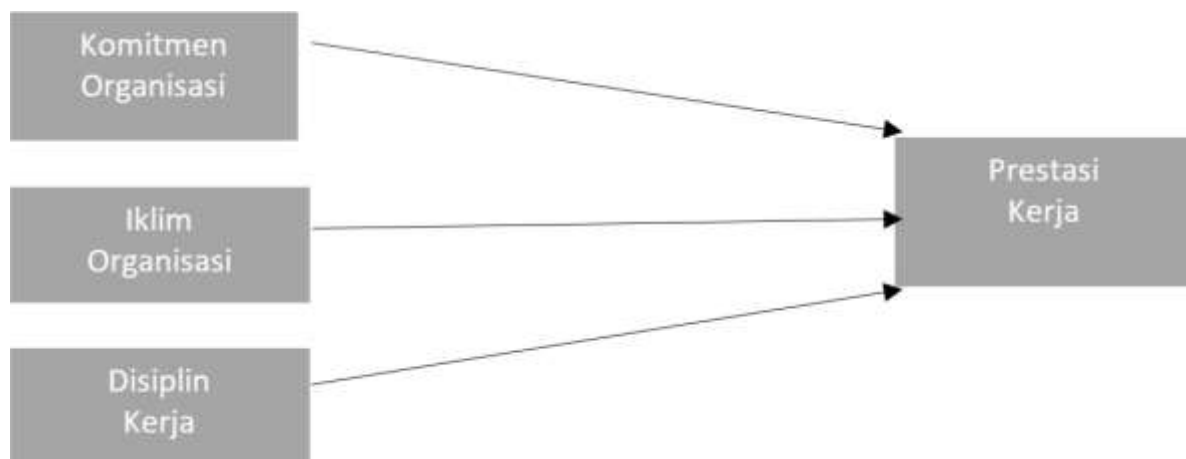
Kinerja merupakan indikator penting yang mencerminkan hasil dari upaya dan kinerja individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Hasibuan dalam Badriah (2015:136), Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang diinvestasikan dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada dedikasi dan komitmen individu terhadap pekerjaannya. Moh. As'ud juga menekankan bahwa Kinerja merupakan ukuran keberhasilan individu dalam mencapai target-target tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi (Badriah, 2015:136). Dalam

konteks modern, penelitian terbaru menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti motivasi intrinsik dan dukungan manajerial sangat berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja karyawan. Misalnya, menurut Kahn et al. (2022), lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai performa terbaik mereka. Selain itu, penelitian oleh Smith et al. (2023) mengungkapkan bahwa pengakuan atas pencapaian individu dapat mendorong peningkatan produktivitas serta kepuasan kerja secara keseluruhan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan landasan empiris, disusun kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Oleh karena ini, hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja karyawan Pacific Radiance, Pte, Ltd Cabang Indonesia
2. Diduga ada pengaruh Iklim Organisasi terhadap kepuasan karyawan Pacific Radiance, Pte, Ltd Cabang Indonesia
3. Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan Pacific Radiance, Pte, Ltd Cabang Indonesia
4. Diduga variabel Iklim Organisasi berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja karyawan Pacific Radiance, Pte, Ltd Cabang Indonesia

POPULASI DAN SAMPEL

Menurut Arikunto (dalam Alvia 2020) Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian, jadi yang dimaksud dengan populasi individu yang memiliki sifat yang sama walaupun presentase kesamaan itu sedikit atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pacific Radiance, Pte, Ltd Cabang Indonesia yang berjumlah 300 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017:116). Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Noor (2015:158), cara menghitung jumlah sampel yang diperlukan untuk kuisioner, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi, misalnya 5%.

Ukuran sampel ditentukan dengan tingkat presentase sebesar 5%, sehingga dengan menggunakan rumus, di dapatkan jumlah sampel sebagai berikut:

Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh jumlah sampel sebesar 175 responden.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner digunakan untuk mendapatkan data itu valid, artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini uji validitas diukur dengan menghitung korelasi antara skor masing – masing butir pertanyaan dengan total skor yang diperoleh. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai Pearson Correlation lebih besar dari 0.300 dan nilai signifikansi < 5 persen (0,05).

Uji validitas untuk variabel Komitmen Organisasi (X1) menunjukkan bahwa semua item kuesioner memiliki nilai korelasi Pearson yang signifikan, dengan nilai signifikansi di

bawah 0,05. Item X1.1 memiliki korelasi sebesar 0,738, X1.2 sebesar 0,689, X1.3 sebesar 0,587, dan X1.4 sebesar 0,505; semuanya menunjukkan hubungan yang kuat hingga sedang dengan variabel komitmen organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam kuesioner ini adalah valid dan dapat diandalkan untuk mengukur komitmen organisasi pada responden.

Uji validitas untuk variabel Iklim Organisasi (X2) menunjukkan bahwa semua item kuesioner memiliki nilai korelasi Pearson yang signifikan, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Item X2.1 dan X2.2 masing-masing memiliki korelasi sebesar 0,512, sementara X2.3 dan X2.4 menunjukkan korelasi yang lebih tinggi yaitu 0,663 dan 0,606. Semua nilai ini mengindikasikan hubungan yang cukup kuat antara item-item tersebut

dengan variabel iklim organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam kuesioner ini adalah valid dan dapat diandalkan untuk mengukur iklim organisasi pada responden.

Uji validitas untuk variabel Disiplin Kerja (X3) menunjukkan bahwa semua item kuesioner memiliki nilai korelasi Pearson yang signifikan, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Item X3.1 memiliki korelasi sebesar 0,554, X3.2 sebesar 0,654, X3.3 sebesar 0,710, dan X3.4 sebesar 0,691; semuanya menunjukkan hubungan yang kuat antara item-item tersebut dengan variabel disiplin kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam kuesioner ini adalah valid dan dapat diandalkan untuk mengukur disiplin kerja pada responden.

Uji validitas untuk variabel Prestasi Kerja (Y) menunjukkan bahwa semua item kuesioner memiliki nilai korelasi Pearson yang signifikan, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Item X1.1 memiliki korelasi sebesar 0,656, X1.2 sebesar 0,496, X1.3 sebesar 0,648, dan X1.4 sebesar 0,654; semuanya menunjukkan hubungan yang kuat hingga sedang antara item-item tersebut dengan variabel prestasi kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam kuesioner ini adalah valid dan dapat diandalkan untuk mengukur prestasi kerja pada responden.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α) yaitu suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.300 . Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang diteliti dan dikatakan reliable atau dapat dipercaya jika jawaban responden

terhadap pernyataan selalu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menggunakan bantuan SPSS diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimal	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.740	0.300	Reliabel
Iklim Organisasi	0.700	0.300	Reliabel
Disiplin kerja	0.754	0.300	Reliabel
Prestasi Kerja	0.731	0.300	Reliabel

Secara keseluruhan, semua variabel tersebut dapat dianggap reliabel dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut karena mereka memenuhi standar keandalan yang diperlukan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda antara Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, dan Disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasildata pada tabel berikut:

Tabel 2. Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.130	.134		.969	.334
	Komitmen Organisasi	.269	.069	.274	3.910	.000
	Iklim Organisasi	.471	.064	.474	7.372	.000
	Disiplin Kerja	.202	.055	.204	3.672	.000

Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda antara antara Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, dan Disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) menghasilkan suatu persamaan model regresi:

$$Y=0.130+0.269X_1+0.471X_2+0.202X_3$$

Di mana:

- Y adalah variabel dependen (Prestasi Kerja).
- X1 adalah variabel Komitmen Organisasi.
- X2 adalah variabel Iklim Organisasi.
- X3 adalah variabel Disiplin Kerja.

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta (Intercept) - 0.130

Nilai konstanta sebesar 0,130 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, dan Disiplin Kerja) bernilai nol, maka nilai prestasi kerja (Y) diperkirakan sebesar 0,130. Ini memberikan gambaran dasar tentang prestasi kerja tanpa pengaruh dari variabel lain.

2. Koefisien Variabel

a. Komitmen Organisasi (X1) - Koefisien: 0,269:

Setiap peningkatan satu unit dalam komitmen organisasi akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,269 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Koefisien ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja.

b. Iklim Organisasi (X2) - Koefisien: 0,471:

Setiap peningkatan satu unit dalam iklim organisasi akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,471 unit dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Ini adalah koefisien tertinggi di antara ketiga variabel independen dan menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh paling besar terhadap peningkatan prestasi kerja.

c. Disiplin Kerja (X3) - Koefisien: 0,202:

Setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,202 unit dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Meskipun koefisiennya lebih kecil dibandingkan dengan komitmen dan iklim organisasi, disiplin kerja masih berkontribusi positif

terhadap kinerja individu.

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji hipotesis tentang koefisien regresi, yaitu untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh tersebut dapat dipertanggungjawabkan atau tidak.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai-nilai thitung dari semua variabel bebas. Sementara pengaruh masing-masing variable diambil dari nilai signifikansi masing-masing variable dibandingkan dengan nilai signifikansi 5%. dari hasil perhitungan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Uji hipotesis Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di Pacific Radiance, Pte, Ltd Cabang Indonesia ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0.269, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam komitmen organisasi akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0.269 unit, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin baik pula hasil kerja yang mereka capai. Dengan nilai signifikansi yang sangat rendah ($p < 0.001$), dapat disimpulkan bahwa hubungan ini adalah kuat dan konsisten dalam konteks perusahaan tersebut.

b. Uji hipotesis Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh variabel Iklim Organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di Pacific Radiance, Pte, Ltd Cabang Indonesia ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0.471. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam iklim organisasi akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0.471 unit, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan. Pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan komitmen organisasi menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap prestasi kerja, mencerminkan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif untuk mendorong kinerja optimal dari para karyawan. Hal ini menegaskan bahwa menciptakan iklim organisasi yang baik dapat berkontribusi secara langsung pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja di perusahaan.

c. Uji hipotesis Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Pacific Radiance,

Pte, Ltd Cabang Indonesia ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0.202. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0.202 unit, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan. Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan komitmen organisasi dan iklim organisasi, disiplin kerja tetap memiliki dampak positif yang signifikan terhadap prestasi kerja, menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan berkontribusi pada peningkatan hasil dan efisiensi dalam pekerjaan mereka di perusahaan.

Dalam analisis regresi berganda yang dilakukan, variabel Iklim Organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan di Pacific Radiance, Pte, Ltd Cabang Indonesia dengan koefisien tertinggi sebesar 0.471, menunjukkan bahwa peningkatan dalam iklim organisasi akan memberikan dampak paling signifikan terhadap prestasi kerja. Diikuti oleh Komitmen Organisasi dengan koefisien 0.269, dan kemudian Disiplin Kerja yang memiliki koefisien terendah sebesar 0.202. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun semua variabel berkontribusi positif terhadap prestasi kerja, iklim organisasi adalah faktor yang paling kuat mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks perusahaan tersebut. Uji Ketepatan Model (Uji F)

Uji f (simultan) dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Software SPSS* versi 16.00. pengujian ini digunakan untuk mengetahui keberartian koefisien regresi (signifikansi) secara keseluruhan. Hasil uji f (simultan) dapat dilihat pada tabel 4.24 berikut ini:

Tabel 3. Uji F (Uji Simultan)

Coefficients ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.152	3	49.051	181.249	.000b
	Residual	46.277	171	.271		
	Total	193.429	174			

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 181.249 dengan nilai signifikansi 0.000 yang berada di bawah 0.05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel independent atau bebas yaitu Komitmen Organisasi , Iklim Organisasi , dan Disiplin

kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent atau terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada Pacific Radiance, Pte, Ltd Cabang Indonesia. Uji ini dapat dilihat dari hasil uji F 181.249 dan signifikansi 0.000 yang berarti model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang diteliti, yaitu Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, dan Disiplin Kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan di Pacific Radiance, Pte, Ltd Cabang Indonesia. Dengan nilai koefisien regresi yang diperoleh, terlihat bahwa Iklim Organisasi memberikan pengaruh paling dominan dengan koefisien sebesar 0.471, diikuti oleh Komitmen Organisasi (0.269) dan Disiplin Kerja (0.202). Hal ini mengindikasikan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0.761, yang berarti sekitar 76,1% variasi dalam prestasi kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut. Ini menandakan bahwa model regresi yang dibangun cukup baik dalam menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja di perusahaan tersebut. Sisa 23,9% variasi mungkin dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Dalam penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja karyawan di Pacific Radiance, Pte, Ltd Cabang Indonesia. Hal ini berbeda dengan penelitian oleh Agustin et al. (2022) yang meneliti pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di Bandara Abdulrachman Saleh Malang. Dalam studi tersebut, ditemukan bahwa komitmen organisasi berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai, namun tidak disebutkan secara eksplisit tentang pengaruh budaya organisasi dalam konteks yang sama.

Perbandingan antara kedua penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun keduanya mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja dalam konteks organisasi yang berbeda, terdapat perbedaan dalam variabel mana yang dianggap paling berpengaruh. Di Pacific Radiance, Iklim Organisasi menjadi faktor utama yang memengaruhi prestasi kerja karyawan, sedangkan di Bandara Abdulrachman Saleh, Komitmen Organisasi lebih dominan.

KESIMPULAN

Berdasarkan perumusan masalah dan analisis hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Pacific Radiance, Pte, Ltd Cabang Indonesia
2. Iklim Organisasi secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan Pacific Radiance, Pte, Ltd Cabang Indonesia
3. Disiplin kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pacific Radiance, Pte, Ltd Cabang Indonesia.
4. Iklim Organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Pacific Radiance, Pte, Ltd Cabang Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D. R., Kurniati, R. R., Hardati, R. N., Studi, P., Bisnis, A., Administrasi, F. I., ... Malang, H. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bandara Abdulrachman Saleh Malang. 11(1), 1–6.
- Bandiyah, N., Ts, K. H., & ... (2022). Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Komitmen Organisasi, Disiplin, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten). *Jenius (Jurnal Ilmiah Retrieved From* [Http://Openjournal.Unpam.Ac.Id/Index.Php/Jjsdm/Article/View/20384](http://Openjournal.Unpam.Ac.Id/Index.Php/Jjsdm/Article/View/20384)
- Chaerunnisa, I. (2021). Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Graha Indah). Retrieved From [Http://Eprints.Unisnu.Ac.Id/Id/Eprint/1366/](http://Eprints.Unisnu.Ac.Id/Id/Eprint/1366/)
- Dafitrach, Y., Syafrizal, C., & Zaitul, Z. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Retrieved From [Http://Repo.Bunghatta.Ac.Id/3792/](http://Repo.Bunghatta.Ac.Id/3792/)
- Damayanti, L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Di Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Malang. *Jurnal Manajemen Jayanegara. Retrieved From* [Http://Ejurnal.Stiekn.Ac.Id/Index.Php/Jmj/Article/View/46](http://Ejurnal.Stiekn.Ac.Id/Index.Php/Jmj/Article/View/46)
- Ena, Z. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Fasilitator Kecamatan. *Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen. Retrieved From* [Http://Jurnal.Unimor.Ac.Id/Jie/Article/View/716](http://Jurnal.Unimor.Ac.Id/Jie/Article/View/716)
- Herman, B., Abduh Anwar, M., & Mursalat, A. (2022). Effect Of Organizational

Commitment And Compensation On Turnover Intention Of Pt Infomedia Nusantara (Vol. 7). Retrieved From

<https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpimhttps://dx.doi.org/10.30736%2fjpi>
M.V1i2.28.

Hermaya, Z. M., & Yuniawan, A. (2018). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operasional Pt. Plasa Diponegoro Journal Of Retrieved From <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/20898>

Karim, K., & Tajibu, M. J. (2018). Keterkaitan Usia Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Makassar. Seiko: Journal Of Management & Retrieved From <https://www.journal.steamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/327>

Marsono, B. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Medika Cendikia Kota Metro

.... Jurnal Ilmiah Fe-Umm. Retrieved From <http://fe.ummmetro.ac.id/ejournal/index.php/jm/article/view/297>

Mujib, M., & Indartono, S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Diy). Prosiding Seminar Nasional, 51–63.

Nurlela, N., Mukhtar, M., & Malik, A. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kateman. Retrieved From <http://repository.uinjambi.ac.id/767/>

Oddang, O., Gani, A., & Ramlawati, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Tata Kelola. Retrieved From <http://pasca-umi.ac.id/index.php/tata/article/view/58>

Prapunoto, S., & Kristijanto, A. I. (2021). Peranan Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Sikap Esprit De Corps Pada Karyawan Gegana Brimob Polda Jateng. Analitika: Jurnal Magister Psikologi Retrieved From <http://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika/article/view/4502>

Putri, M. D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Guru Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening. Journal Of Business And Economics (Jbe) Upi Yptk. Retrieved From <https://jbe-upiypk.org/ojs/index.php/jbeupiyptk/article/view/161>

Rahmawati, C. D. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada

Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Retrieved From <http://eprints.upnyk.ac.id/20029/>

- Riyanto, & Wiwoho, G. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Dan Kepuasan Kerja Pada Biro Perencanaan Kementerian Perdagangan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 79–91.
- Saputra, D., & Perdhana, M. S. (2019). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Retrieved From <https://Repofeb.Undip.Ac.Id/1609/>
- Singal, D. L., & Dotulong, L. O. H. (2018). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Di Bank Mandiri Area Manado). *Jurnal Emba: Jurnal Riset* Retrieved From <https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Emba/Article/View/21049>
- Yudra, F. O., Fikri, F., & Hidayat, A. (2018). Hubungan Antara Religiusitas Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Brimob Polda Riau. *An-Nafs*. Retrieved From <https://Journal.Uir.Ac.Id/Index.Php/Annafs/Article/View/2021>
- Zaid, D. S., Adenan, H., Amin, S. M. A., & ... (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Di Hotel. *JournalOf Hospitality* Retrieved From <http://Journal.Kuim.Edu.My/Index.Php/Jhn/Article/Viewfile/956/768>