

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
AT PT SWAKARSA SAWIT RAYA INDRAGIRI HULU**

**Oleh: Alisya Miranda**

Email: [mirandaalisya@gmail.com](mailto:mirandaalisya@gmail.com)

**Pembimbing: Seno Andri**

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

***Abstract***

*The company is one of the large and comprehensive forms of organization contained in it human beings who act as mobilizers to advance the company. This research uses this type of research with quantitative approach. As for the independent variables of this research, Organizational Climate (X1) and Organizational Commitment (X2). As for dependent variables in this research Employee Performance (Y). Sampling techniques using Simple Random Sampling method, then data collection techniques through questionnaires and interviews to employees of PT Swakarsa Sawit Raya Indargiri Hulu. Data processing uses simple linear regression analysis and multiple linear regression using SPSS 25.*

*This study aims to determine the influence of organizational climate and organizational commitment on employee performance. The sample of this study was taken by 62 respondents. The results of this study showed that organizational climate affects employee performance. Organizational commitment affects employee performance. Organizational climate and organizational commitment affect employee performance.*

*Keywords: Organizational Climate, Organizational Commitment, Employee Performance, PT Swakarsa Sawit Raya Indragiri Hulu*

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu dihadapkan dengan perubahan lingkungan yang dinamis sehingga menuntut perusahaan agar bisa menyesuaikan diri dengan kondisi tersebut. Apalagi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, peran sumber daya manusia sebagai faktor utama mampu tidaknya perusahaan untuk bersaing secara menguntungkan semakin penting dirasakan. (dalam Rillah, 2016).

Kinerja organisasi bisnis pada dasarnya sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Keberadaan ini merupakan kunci pokok bagi organisasi dan memiliki peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Manajemen sumber daya ini pun menjadi semakin penting bagi organisasi karena menyangkut ketersediaan tenaga kerja yang berbakat dalam rangka menunjang rencana pertumbuhan bisnis, kualitas tenaga kerja manajerial, dan pengendalian biaya organisasi (Simamora, 2004).

Sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan tanpa karyawan-karyawan yang berkualitas. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil. Sehingga upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan

tergantung pada kualitas kinerja SDM yang ada didalamnya (Bangun, 2012).

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi. Kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2005).

Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong kenyamanan anggota organisasi dalam aktifitas organisasi dan dapat berkonsentrasi dalam bekerja, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang tinggi (dalam Putri, 2019). iklim organisasi sebagai suatu yang dapat di ukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan (Toulson dan Smith, 1994).

Kerja sama antar anggota organisasi dapat digunakan sebagai upaya menciptakan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hal ini juga tidak lepas dari faktor-faktor iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif bagi anggota organisasi (karyawan) mampu memberikan kenyamanan dalam bekerja, bahkan kemungkinan mereka bekerja akan bertahan dan loyal terhadap organisasi atau perusahaan. Apabila iklim

organisasi cukup kondusif, maka anggota organisasi akan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Oleh sebab itu perusahaan harus mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga bisa menimbulkan komitmen kerja, dan perasaan berhasil pada diri karyawan. Tingkat motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi akan tercermin dari kinerja mereka terhadap pekerjaan. Salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja adalah memenuhi harapan/kebutuhan mereka dalam berorganisasi, jika kebutuhan mereka terpenuhi, maka mereka akan berusaha untuk tetap bekerja dengan baik pada organisasi tersebut. Hal inilah yang kemudian melahirkan komitmen karyawan pada organisasi, sehingga mereka akan meningkatkan kinerja dengan menggunakan seluruh kemampuannya dengan baik untuk perkembangan kemajuan organisasinya dan pada akhirnya tujuan organisasi akan dapat terwujud (Eman, 2005).

Seorang karyawan yang mempunyai komitmen tinggi maka akan berpengaruh terhadap tingginya tingkat kinerja karyawan. Komitmen organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai orang dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat kinerja yang tinggi bagi organisasi. Komitmen organisasi dalam beberapa penelitian dihubungkan dengan kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasi semakin tinggi pula kinerja karyawan, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan

yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Moh.As'ad, 1995:104). Komitmen organisasi memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja karyawan, karena semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh karyawan maka semakin besar pula kinerja/usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sebuah keberhasilan perusahaan tidak luput dari kinerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Jika perusahaan berhasil mencapai tujuannya, maka dapat dikatakan karyawan perusahaan tersebut telah menghasilkan performanya dengan baik. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan atau merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai seseorang dan kompetensi termasuk bagaimana mencapainya (Soedarmayanti, 2009).

Panggabean (2004: 21) mengatakan bahwa kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu. Mathis dan Jackson (2002:78) mengatakan bahwa

kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang dapat dilihat dari kualitas pekerjaan, tingkat kehadiran, jangka waktu penyelesaian pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja dan pencapaian target.

PT Swakarsa Sawit Raya atau biasa disebut PT SSR adalah sebuah perusahaan agroindustry yang bergerak pada bidang pengolahan kelapa sawit yang berada di Desa Talang Jerinjing, Kecamatan Rengat Barat, Kabupaten Indragiri Hulu. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2012 dan diresmikan pada 25 maret 2014 oleh Bupati Indragiri Hulu.

Pada saat sekarang ini perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan hasil produksi semaksimal mungkin, karena selain sumber daya manusianya yang harus memiliki kemampuan yang potensial yang tak kalah penting adalah bagaimana perusahaan ini terus bisa bertahan dan menghasilkan produk yang tinggi.

Agar PT Swakarsa Sawit Raya dapat bertahan dan mempertahankan serta meningkatkan performa kualitas dan kuantitas karyawan, untuk itu iklim organisasi dan komitmen organisasi merupakan hal dasar yang harus dilakukan perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawannya.

Melihat pentingnya iklim organisasi terhadap karyawan serta didukung oleh komitmen organisasi yang kuat dimana nantinya berpengaruh terhadap kinerja

karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka penulis tertarik untuk mempelajari, menganalisa, dan mengevaluasi iklim organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan yang ada diperusahaan dan mengangkat permasalahan tersebut ke dalam sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Swakarsa Sawit Raya Indragiri Hulu”.

## KAJIAN PUSTAKA

Dalam suatu organisasi, pimpinan bersama karyawan menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan organisasi, aktivitas yang dilakukan itu pada hakekatnya adalah merupakan bagian dari perilaku pemimpin dan karyawan dalam organisasi. Sikap pimpinan terhadap bawahan dan sikap bawahan antara sesamanya saling bekerjasama dan kondusif sangat dibutuhkan untuk tumbuhnya iklim organisasi yang baik dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian iklim organisasi sangat memegang peran penting dalam menentukan keikutsertaan karyawan dalam keinginan organisasi.

Robert Stringer (dalam Wirawan, 2007) mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Ada lima faktor yang mempengaruhi

terjadinya iklim suatu organisasi (Robert Stringer dalam Wirawan, 2007) :

- 1) Lingkungan eksternal.  
Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama.
- 2) Strategi Organisasi.  
Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.
- 3) Pengaturan organisasi.  
Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.
- 4) Kekuatan sejarah.  
Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatannya.
- 5) Kepemimpinan.  
Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

Robert stringer (dalam Wirawan, 2007) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu, berikut enam dimensi tersebut :

1. Struktur.  
Struktur organisasi merefleksikan perasaan dalam organisasi secara baik dan mempunyai peran dan

tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.

2. Standar-standar.  
Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.
3. Tanggung Jawab.  
Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegimitasi oleh anggota organisasi lainnya.
4. Penghargaan.  
Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik.
5. Dukungan.  
Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja.
6. Komitmen.  
Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kesetiaan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Kaswan (2014) komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang individu memelihara organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan mendefinisikan komitmen organisasi

sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Sopiah (dalam Putri, 2019) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Sebagai suatu sikap, maka Luthans (2005) menjelaskan, bahwa komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai :

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota pada suatu organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi.
3. Keyakinan tertentu, kemampuan untuk penerimaan nilai serta tujuan yang ditetapkan organisasi.

Dimensi komitmen organisasi dengan mendasarkan pada teori Meyer dan Allen (dalam Busro, 2018) meliputi tiga dimensi utama, yaitu:

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif), mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan seorang karyawan dengan organisasinya. Komitmen afektif terjadi apabila

karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachmen*).

2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan), mengacu pada kesadaran akan kerugian yang akan timbul jika karyawan meninggalkan organisasinya. Hal ini disebabkan karena karyawan tidak menemukan pekerjaan lain atau reward ekonomi tertentu, misalnya gaji, dan keuntungan-keuntungan lainnya.
3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif), mengacu pada perasaan akan kewajiban untuk tetap bertahan pada organisasi. Komitmen normatif timbul dari nilai-nilai karyawan.

Menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban berhasil atau tidaknya dari tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuai saat sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.,

Menurut Husein Umar (2005), variabel kinerja terdiri dari atas tujuh dimensi, yaitu :

1. Mutu pekerjaan  
Mutu pekerjaan adalah mutu yang dihasilkan baik atau

- tidaknya melibatkan perhitungan dari keluaran dan proses atau pelaksanaan kegiatan dari pegawai terutama dalam kaitannya dengan keluaran (output).
2. Inisiatif  
Inisiatif adalah kemampuan untuk bertindak tidak tergantung kepada orang lain dan mampu mengembangkan serangkaian kegiatan serta dapat menemukan cara-cara yang baru atau mampu berinovasi.
  3. Kehadiran  
Kehadiran adalah kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pegawai dalam setiap pekerjaan dimana kehadiran merupakan hal utama yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai.
  4. Sikap  
Sikap adalah suatu kesediaan untuk bereaksi dalam menghadapi suatu situasi atau keadaan tertentu secara normal.
  5. Kerjasama  
Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya. Kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal didalam maupun

- diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan meningkat.
6. Pengetahuan tentang pekerjaan  
Merupakan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.
  7. Tanggung jawab  
Tanggung jawab adalah kesanggupan dari seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

## **HIPOTESIS**

- H1 : Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Sawit Raya Indragiri Hulu
- H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Sawit Raya Indragiri Hulu
- H3 : Iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Sawit Raya Indragiri Hulu

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Indragiri Hulu dengan objek penelitian yaitu karyawan pada PT Swakarsa Sawit Raya yang terletak di Jalan Lintas Timur KM. 13, Dusun Payarumbai, Desa Talang Jerinjing,

Kecamatan Rengat Barat, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.

## 2. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Swakarsa Sawit Raya Kabupaten Indragiri Hulu yang berjumlah 163 orang.

### b. Sampel

Adapun Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus berdasarkan rumus slovin sehingga diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 62 responden.

## 3. Jenis dan Sumber Data

### a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung dengan cara melakukan pengisian daftar pertanyaan (kuisisioner) yaitu data yang langsung diperoleh di lapangan melalui tanggapan atau jawaban responden dan melalui wawancara dengan bagian HRD perusahaan terhadap permasalahan penelitian tentang pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Sawit Raya Indragiri Hulu.

### b. Data Sekunder

Yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen yang ada di instansi tersebut. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, jumlah karyawan dan absensi karyawan.

## 4. Teknik Pengukuran Data

### a. *Interview* (Wawancara)

Teknik pengumpulan data ini penulis melakukan wawancara. Adapun *key informan* untuk penelitian ini adalah pihak pimpinan HRD PT Swakarsa Sawit Raya Indragiri Hulu dan pihak yang berhubungan dalam pemberian data di bagian SDM perusahaan, Teknik ini berupa keterangan-keterangan yang didapat langsung dari perusahaan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan yang akan dijawab untuk memperkuat data-data yang diberikan.

### b. *Questionnaire* (Angket)

Dalam penelitian ini, metode angket diberikan kepada karyawan PT Swakarsa Sawit Raya Indragiri Hulu, kuisisioner ini bersifat tertutup, atas pertimbangan antara lain praktis, hasilnya lebih mudah diolah, responden tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertulis sehingga mampu menghemat waktu

responden dan peneliti, dimana hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia dalam kuesioner.

## 5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Alat uji statistik menggunakan SPSS 25 yaitu uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengujian Hipotesis 1 (H1)

Hasil output hipotesis iklim organisasi menggunakan uji t diperoleh hasil  $t_{hitung}$  (9,048) >  $t_{tabel}$  (2,003). Maka dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima Artinya, iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Sawit Raya Indragiri Hulu.

### 2. Pengujian Hipotesis 2 (H2)

Hasil output hipotesis komitmen organisasi menggunakan uji t diperoleh hasil  $t_{hitung}$  (7,060) >  $t_{tabel}$  (2,003). Maka dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima Artinya, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Sawit Raya Indragiri Hulu.

### 3. Pengujian Hipotesis 3 (H3)

Hasil output hipotesis iklim organisasi dan komitmen organisasi

menggunakan uji F diperoleh hasil  $F_{hitung}$  (46,222) >  $F_{tabel}$  (3,15). Maka dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima Artinya, iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Sawit Raya Indragiri Hulu.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- 1 Iklim organisasi pada PT Swakarsa Sawit Raya Indragiri Hulu sudah baik dilaksanakan berdasarkan penetapan struktur organisasi, penentuan standar kerja, tanggung jawab, penghargaan/reward, dukungan organisasi dan komitmen organisasi. Dimana secara dimensi, diketahui dimensi komitmen organisasi mendapat skor tertinggi dan dimensi penentuan standar kerja mendapat skor terendah, tetapi masih dalam kategori baik.
- 2 Komitmen organisasi pada PT Swakarsa Sawit Raya Indragiri Hulu sudah baik dilaksanakan berdasarkan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Dimana secara dimensi, dimensi komitmen normatif mendapat skor tertinggi dan dimensi komitmen afektif mendapat skor terendah, tetapi masih dalam kategori baik.
- 3 Kinerja karyawan secara keseluruhan tergolong cukup baik berdasarkan dimensi mutu pekerjaan, inisiatif, kehadiran,

sikap, kerjasama, pengetahuan tentang pekerjaan, dan tanggung jawab. Dimana secara dimensi, dimensi kehadiran mendapat skor tertinggi dan dimensi pengetahuan tentang pekerjaan mendapat skor terendah, tetapi masih dalam kategori cukup baik.

- 4 Iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Sawit Raya Indragiri Hulu. Semakin sesuai iklim organisasi yang diterapkan oleh PT Swakarsa Sawit Raya Indragiri Hulu, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 5 Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Sawit Raya Indragiri Hulu. Semakin tinggi komitmen organisasi pada Swakarsa Sawit Raya Indragiri Hulu, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 6 Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Swakarsa Sawit Raya Indragiri Hulu. Semakin baik penerapan iklim organisasi dan tingginya komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Swakarsa Sawit Raya Indragiri Hulu.

## 2. Saran

- 1 Berdasarkan analisis iklim organisasi pada PT Swakarsa Sawit Raya Indragiri Hulu, terdapat dimensi penentuan standar kerja dengan jumlah skor terendah. Sehingga, disarankan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan standar-standar kerja yang tinggi agar karyawan selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja.
- 2 Berdasarkan analisis komitmen organisasi pada PT Swakarsa Sawit Raya Indragiri Hulu, terdapat dimensi komitmen afektif dengan jumlah skor terendah. Sehingga, disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan komitmen dalam diri karyawannya agar terdapat kesediaan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 3 Berdasarkan analisis kinerja pada PT Swakarsa Sawit Raya Indragiri Hulu, terdapat dimensi pengetahuan tentang pekerjaan dengan jumlah skor terendah. Sehingga, disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien.
- 4 Iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT Swakarsa Sawit Raya Indragiri Hulu, maka diharapkan Swakarsa Sawit Raya Indragiri Hulu dapat menerapkan iklim-iklim baru yang membuat Swakarsa Sawit Raya selalu dapat bertahan dan beradaptasi pada persaingan.

- 5 Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Sawit Raya Indragiri Hulu, maka diharapkan PT Swakarsa Sawit Raya dapat meningkatkan komitmen organisasi yang membuat perusahaan selalu dapat mencapai tujuan.
- 6 Iklim organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Sawit Raya Indragiri Hulu, maka diharapkan PT Swakarsa Sawit Raya harus dapat menerapkan iklim-iklim baru agar selalu dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Kemudian juga harus selalu meningkatkan komitmen organisasi agar selalu dapat mencapai tujuan perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group.
- Kaswan. 2014. *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta CV.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi: Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th. Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya Offsert.
- Mathis, L. R dan J.H. Jackson. 2002. *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Soedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:

CV Mandar Maju

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Andi Offset.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Umar, Husein. 2005. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

#### **Jurnal dan Website**

Eman. 2005. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Rillah Hayati. 2016. *Pengaruh Iklim dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Wahyu Prakasa Cabang Pekanbaru*. JOM FISIP Vol. 3 No. 2.

Toulson dan Smith. 1994. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Blora*. Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.