
Pengaruh Kepuasan Kerja, *Human Relation* dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Terus Mengwi, Badung

Ni Nyoman Puspita Dewi ⁽¹⁾

Made Dian Putri Agustina ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
e-mail: puspitadewi1498@gmail.com

Diterima : 11 Agustus 2021	Direvisi : 12 Agustus 2021	Disetujui : 13 Agustus 2021
----------------------------	----------------------------	-----------------------------

ABSTRACT

The formulation of the problem and the purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction, human relation and organizational climate on employee performance at CV. Terus Mengwi, Badung. The sample used was 74 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression model. Based on the results of hypothesis testing, it was found that: (1) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance; (2) human relation have a positive and significant effect on employee performance; (3) organizational climate has a positive and significant effect on employee performance; (4) job satisfaction, human relation and organizational climate have a positive and significant effect on employee performance. Suggestions that can be given are CV. Terus Mengwi continues, Badung is expected to always set specific employee performance targets, provide promotions to competent employees, provide opportunities for each employee to provide constructive input and improve communication and cooperation between employees and superiors.

Keywords: Employee Performance; Job Satisfaction; Human Relation; Organizational Climate

ABSTRAK

Adapun rumusan masalah dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, *human relation* dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di CV. Terus Mengwi, Badung. Sampel yang digunakan sebanyak 74 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) kepuasan kerja, *human relation* dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan adalah CV. Terus Mengwi, Badung diharapkan untuk selalu menetapkan target kinerja karyawan yang spesifik, memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang kompeten, memberikan kesempatan kepada setiap karyawan dalam menyampaikan masukan yang bersifat membangun dan meningkatkan komunikasi serta kerjasama antar karyawan maupun atasan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja; *Human Relation*; Iklim Organisasi

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan memiliki peranan penting di dalam suatu perusahaan sebab dapat dikatakan bahwa jika tanpa adanya karyawan maka kegiatan operasional perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar dan sesuai harapan. Karyawan memiliki peranan penting dalam menetapkan serta menjalankannya rencana, sistem, proses serta tujuan yang ingin diwujudkan perusahaan. Sehingga untuk mencapai tujuan perusahaan maka kinerja karyawan perlu menjadi perhatian khusus perusahaan.

Kinerja adalah hasil secara keseluruhan yang dicapai karyawan dimana hal tersebut mampu mencerminkan tingkat kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang, 2002). Terdapat beberapa faktor utama yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kerja, *human relation*, dan iklim organisasi (Golung, 2013).

Greenberg and Jerald (2003) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai persepsi positif ataupun negatif karyawan terhadap situasi dan kondisi pekerjaan yang dilakoninya. Kepuasan kerja karyawan baik terhadap karakteristik pekerjaan, maupun sikap dan kemampuan atasan, atau dukungan dan kerja sama rekan sekerja, besarnya kompensasi, dan kesempatan untuk promosi merupakan faktor penting yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian jika kepuasan kerja dapat tercapai maka hal tersebut secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan juga kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selanjutnya faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *human relation* yang ada di perusahaan. Jika suatu perusahaan menggunakan prinsip-prinsip *human relation* dalam menjalin hubungan baik antara atasan dengan bawahan maupun karyawan dengan rekan kerjanya maka perusahaan tersebut diyakini akan mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana karyawan mampu memahami perbedaan dan bersedia menerima dan menghormati orang lain sebab dengan adanya sikap toleransi maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif dan dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi hasil pekerjaan.

Iklim organisasi merupakan faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Subawa dan Surya (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai persepsi masing-masing karyawan terkait dengan unsur serta kondisi atau lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam melakoni pekerjaannya.

CV. Terus Mengwi, Badung merupakan perusahaan manufaktur dibidang pakaian (konveksi) yang menuntut karyawannya untuk menghasilkan kinerja yang optimal sehingga

mampu menghasilkan produk-produk yang berkualitas dan mampu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia yang heterogen atau beragam mengenai *fashion*. Namun berdasarkan hasil survei awal dengan melakukan pengamatan langsung di lingkungan CV. Terus Mengwi, Badung ditemukan fenomena terkait dengan kinerja karyawan yang masih tergolong masih rendah yang dapat dilihat dari kualitas barang yang karyawan kerjakan masih sering terdapat produk yang cacat/gagal akibat karyawan kurang fokus dalam bekerja. Daftar data produk yang cacat CV. Terus, Mengwi, Badung pada tahun 2018, 2019 dan 2020 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Data Produk Yang Cacat CV. Terus Mengwi, Badung Periode 2018 - 2020

Tahun	Jumlah Produk	Produk Baik	Produk Cacat
2018	600 lusin	550 lusin	50 lusin
2019	600 lusin	535 lusin	65 lusin
2020	600 lusin	525 lusin	75 lusin

Sumber : CV. Terus Mengwi, Badung, (2021)

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui bahwa produk cacat pada CV. Terus Mengwi, Badung tahun 2018 sampai 2020 semakin banyak/meningkat setiap tahunnya yang mencerminkan kinerja karyawan belum maksimal. Kurang maksimalnya kinerja karyawan CV. Terus Mengwi, Badung diduga karena belum tercapainya kepuasan kerja, *human relation* yang baik dan iklim organisasi yang kondusif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Manager* CV. Terus Mengwi, Badung dapat diketahui bahwa sering terjadi benturan-benturan psikologis, salah persepsi, dan kurangnya sikap profesionalisme dalam bekerja, dimana permasalahan-permasalahan tersebut tentunya sangat berdampak dan mengganggu keberlangsungan bisnis CV. Terus Mengwi, Badung. Selain itu adanya perilaku indisiplin karyawan yang kurang sesuai dengan tata tertib atau aturan-aturan yang ada di CV. Terus Mengwi, Badung seperti halnya karyawan sering mengabaikan adanya aturan larangan merokok di tempat kerja. Hal tersebut tentunya sangat mengganggu karyawan lain dan tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Meski sudah sering mendapat teguran dari pimpinan namun teguran tersebut hanya dianggap angin lalu saja bagi karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi CV. Terus Mengwi, Badung maka penelitian ini memiliki rumusan masalah dan tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja, *human relation*, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Terus Mengwi, Badung.

Landasan teori terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu perusahaan dimana Hasibuan (2012) menyatakan kinerja karyawan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan karyawan selama kurun waktu tertentu dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan standar, target, sasaran dan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati karyawan bersangkutan dengan perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu (Bernardin and Russel, 2010).

Kepuasan kerja merupakan tingkat emosional karyawan yang mampu menggambarkan menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang dilakoni yang mana kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator: 1) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), 2) Bayaran (*pay*), 3) Kesempatan mendapatkan promosi jabatan (*promotion opportunities*), 4) Hubungan kerja (*work relation*) (Afandi, 2018).

Human relation merupakan adalah jalinan komunikasi baik antar karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinannya di dalam lingkungan kerja dalam suatu perusahaan (Keith Davis, 2012). *Human relation* dapat diukur melalui indikator: 1) Hubungan dengan rekan kerja, 2) Hubungan dengan atasan, 3) Hubungan dengan klien (Istijanto, 2010).

Iklm organisasi merupakan situasi yang dapat menggambarkan suasana di dalam lingkungan kerja yang dirasakan karyawan selama menjalankan tugasnya dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Kuswandi dan Febriyanti, 2015). Iklm organisasi dapat diukur melalui indikator: 1) Stuktur (*structure*), 2) Standar-standar (*Standards*), 3) Tanggung jawab (*responsibility*), 4) Penghargaan (*recognition*), 5) Dukungan (*support*) (Stringer, 2002).

Berdasarkan uraian teori mengenai variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini maka hipotesis pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan yang dilakukan peneliti terdahulu seperti Zahara dan Hidayat (2017), Hariana (2019), Mauli dan Mukaram (2016), Damayanti *et al.*, (2018), Rosita dan Yuniati (2016), Wardhana dan Riska, (2018) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan tersebut memiliki arti jika suatu perusahaan berhasil memberikan kepuasan terhadap karyawannya baik dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan promosi secara berkala ataupun memberikan upah yang sesuai dengan beban kerja karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan berkualitas. Dari uraian tersebut, hipotesis pertama yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Terus Mengwi, Badung.

2. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan yang dilakukan peneliti terdahulu seperti Rosalina dan Apiska (2018), Irnanda *et al.*, (2019), Polakitan *et al.*, (2019), Asrifah (2015), Sugianti *et al.*, (2020), Dinata *et al.*, (2017) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *human relation* terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan tersebut memiliki arti bahwa jika seluruh anggota perusahaan dalam hal ini baik pimpinan ataupun karyawan menerapkan prinsip *human relation* di dalam menjalankan aktivitasnya di perusahaan maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Dari uraian tersebut, hipotesis kedua yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Diduga *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Terus Mengwi, Badung.

3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan yang dilakukan peneliti terdahulu seperti Shafarila dan Supardi (2017), Purnama (2017), Karundeng (2013), Setiawan (2015) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan tersebut memiliki arti jika suatu perusahaan dapat menciptakan iklim organisasi atau lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman maka akan mendukung terciptanya hasil kerja yang maksimal. Dari uraian tersebut, hipotesis ketiga yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Diduga iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Terus Mengwi, Badung.

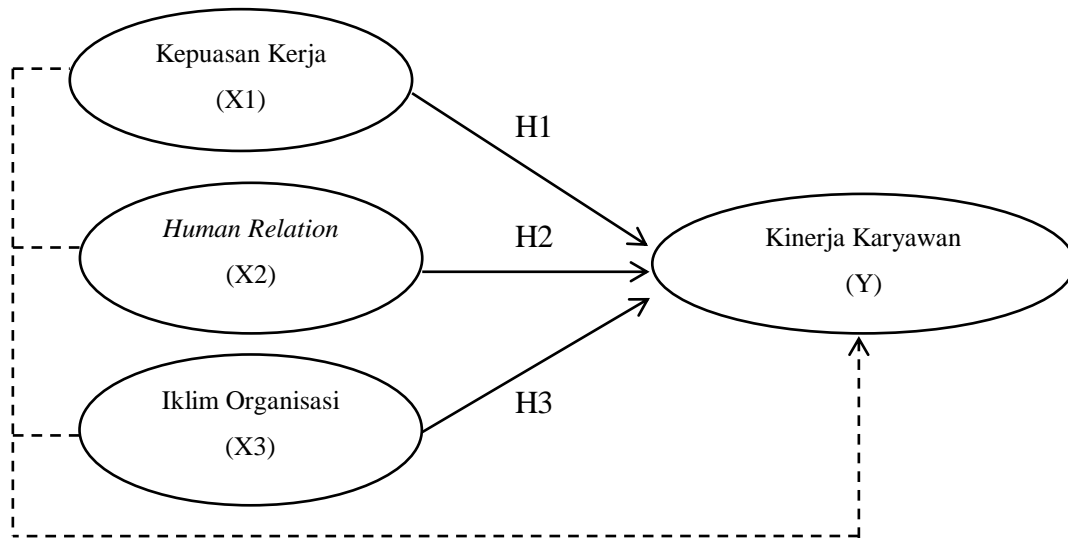
4. Pengaruh Kepuasan Kerja, *Human Relation* Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya rasa puas di benak karyawan dalam menjalankan tugasnya disertai dengan terjalannya hubungan/komunikasi yang baik antara sesama karyawan maupun dengan pimpinan dan terciptanya iklim organisasi yang baik sehingga lingkungan kerja menjadi nyaman dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga kinerja yang dihasilkan dapat sesuai dengan standar perusahaan. Dari uraian tersebut, hipotesis ketiga yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Diduga kepuasan kerja, *human relation* dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Terus Mengwi, Badung.

Metode Penelitian

Berdasarkan uraian hipotesis, kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kuswandi *et al.*, (2020); Rosalina dan Apiska (2018); Zahara dan Hidayat (2017)

Lokasi penelitian ini bertempat di CV. Terus Mengwi, Badung yang beralamat di Jalan Raya Gilimanuk No. 18 Mengwitani, Badung. Objek dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, *human relation*, iklim organisasi dan kinerja karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah: 1) data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen penelitian; 2) data sekunder yang diperoleh dari sumber tidak langsung dari CV. Terus Mengwi, Badung dapat berupa dokumentasi dan arsip-arsip resmi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Terus Mengwi, Badung sebanyak 74 orang karyawan. Metode yang digunakan dalam menentukan sampel adalah sampel jenuh yang artinya jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas yang dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Selanjutnya apabila model regresi telah memenuhi syarat uji asumsi klasik maka akan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi linear berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari hasil pengukuran melalui uji validitas dapat diketahui bahwa instrumen penelitian dinyatakan valid karena seluruh item pernyataan variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja,

human relation dan iklim organisasi memiliki koefisien korelasi $> 0,3$. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian reliabilitas keseluruhan item pernyataan variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan telah memenuhi kriteria karena memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* $> 0,6$.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui skor penilaian responden terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 4,40 yang mengindikasikan bahwa secara keseluruhan karyawan telah menghasilkan kinerja yang maksimal. Selanjutnya skor penilaian responden terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 4,17 yang mengindikasikan bahwa karyawan telah merasa puas baik dari segi gaji, upah, insentif maupun kompensasi tidak langsung yang diberikan CV. Terus Mengwi, Badung. Sementara skor penilaian responden terhadap *human relation* adalah sebesar 4,15 yang mengindikasikan bahwa baik karyawan maupun pimpinan pada CV. Terus Mengwi, Badung telah menerapkan prinsip *human relation* yang dapat menggambarkan bahwa jalinan komunikasi pada CV. Terus Mengwi, Badung telah berjalan dengan baik. Sedangkan skor penilaian responden terhadap iklim organisasi adalah sebesar 4,43 yang mengindikasikan bahwa secara keseluruhan iklim organisasi pada CV. Terus Mengwi, Badung sudah sangat baik.

Dari hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, *human relation* dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan berdistribusi normal karena memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,503 > 0,05$. Selanjutnya dari hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, *human relation* dan iklim organisasi memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel kepuasan kerja, *human relation* dan iklim organisasi memiliki nilai VIF < 10 sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas. Sementara berdasarkan uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji Glejser menunjukkan tingkat signifikan masing-masing variabel kepuasan kerja, *human relation* dan iklim organisasi lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik dapat dinyatakan bahwa model regresi telah memenuhi syarat uji asumsi klasik maka akan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi linear berganda. Uji regresi linear berganda terhadap 3 (tiga) variabel bebas yaitu kepuasan kerja, *human relation* dan iklim organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	-1,868	3,600		-,519	,605
HUMAN_RELATION	,472	,122	,334	3,863	,000
IKLIM_ORGANISASI	,106	,058	,139	1,825	,042
KEPUASAN_KERJA	,308	,048	,557	6,464	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 di atas maka model regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = -1,868 + 0,308X_1 + 0,472X_2 + 0,106X_3 + e \dots \dots \dots (2)$$

Dari hasil analisis koefisien determinasi dapat diketahui bahwa kontribusi variabel bebas dalam hal ini kepuasan kerja, *human relation* dan iklim organisasi mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 0,599 atau 59,9% sedangkan sisanya sebesar 40,1 dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar variabel penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji-t

Model	T	Sig.
1 (Constant)	-,519	,605
HUMAN_RELATION	3,863	,000
IKLIM_ORGANISASI	1,825	,042
KEPUASAN_KERJA	6,464	,000

Sumber: data diolah, 2021

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Terus Mengwi, Badung

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t, variabel kepuasan kerja memiliki t-hitung sebesar 6,464 > t-tabel sebesar 1,658 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < \alpha$ (taraf nyata) sebesar 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Terus Mengwi, Badung teruji kebenarannya dengan arti lain jika kepuasan karyawan rendah maka dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidklancaran pada CV. Terus Mengwi, Badung dan juga semua proses yang ada didalamnya, begitu pula sebaliknya dengan tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan hasil kinerja yang dihasilkan karyawan akan berkualitas.

Hasil temuan tersebut mendukung hasil temuan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Suardi (2020); Patras (2017); Adha dan Suhroji (2019); Indriyani (2019) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Terus Mengwi, Badung

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t, variabel *human relation* memiliki t-hitung sebesar 3,863 > t-tabel sebesar 1,658 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < \alpha$ (taraf nyata) sebesar 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang menyatakan *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Terus Mengwi, Badung teruji kebenarannya dengan arti lain dapat dikatakan bahwa dengan adanya *human relation* atau komunikasi yang terjalin antara karyawan dengan sesama karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan pada CV. Terus Mengwi, Badung mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil temuan tersebut mendukung hasil temuan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Azizah (2019), Sundani *et al.*, (2020); Dinata *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel *human relation* terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Terus Mengwi, Badung

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t, variabel iklim organisasi memiliki t-hitung sebesar 1,825 > t-tabel sebesar 1,658 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < \alpha$ (taraf nyata) sebesar 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Terus Mengwi, Badung teruji kebenarannya dengan arti lain dapat dikatakan bahwa iklim organisasi pada Di CV. Terus Mengwi, Badung termasuk di dalamnya adalah pembuatan *jobdesc* (uraian/gambaran tugas) yang jelas, kemampuan melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan syarat dan kriteria perusahaan, perasaan senang dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan, dan lain sebagainya mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Hasil temuan tersebut mendukung hasil temuan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Karundeng (2013); Setiawan (2015); Shafarila dan Supardi (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

4. Tabel Uji-F

Model	Sum of Squares	ANOVA ^b			Sig.
		Df	Mean Square	F	

1	Regression	298,691	3	99,564	34,881	,000 ^a
	Residual	199,809	70	2,854		
	Total	498,500	73			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA, IKLIM_ORGANISASI, HUMAN_RELATION

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menggunakan uji-f, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja, *human relation* dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Terus Mengwi, Badung. Hal ini dibuktikan dengan didapatkannya nilai F_{tabel} sebesar $3,07 < F_{hitung}$ sebesar 34,881, serta sig_{hitung} sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, *human relation* dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Terus Mengwi, Badung teruji kebenarannya.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang konsisten bagi karyawan, dimana cara menciptakan kepuasan kerja karyawan secara konsisten dengan selalu memberikan nilai lebih terhadap lingkungan tempat karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, suasana kerja dan hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya merupakan faktor-faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan CV. Terus Mengwi, Badung.

Selanjutnya melalui penerapan prinsip *human relation* yang baik atau jalinan komunikasi yang terjalin dengan baik maka para karyawan akan memperluas wawasannya serta dapat berpartisipasi lebih maksimal dalam menyelesaikan setiap permasalahan atau kendala-kendala yang dihadapi baik melalui upaya konseling dengan atasan, bawahan maupun rekan kerja. Peranan penting lainnya yang mampu mengurangi kejenuhan dalam menyelesaikan beban kerja adalah dengan adanya iklim organisasi yang baik. Dengan terciptanya iklim organisasi yang baik maka akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan akan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Simpulan

Simpulan dalam penelitian adalah sebagai berikut: 1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Terus Mengwi, Badung; 2) *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Terus Mengwi, Badung; 3) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Terus Mengwi, Badung; 4) kepuasan kerja, *human relation*, dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Terus Mengwi, Badung.

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu: 1) terkait dengan kinerja karyawan, disarankan kepada CV. Terus Mengwi, Badung untuk selalu menetapkan target kinerja karyawan

yang spesifik dengan metode *SMART*; 2) terkait dengan kepuasan kerja, disarankan kepada CV. Terus Mengwi, Badung untuk memberikan dan membuka kesempatan promosi yang besar bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan kompeten dalam bidangnya; 3) terkait dengan *human relation*, disarankan kepada pimpinan CV. Terus Mengwi, Badung untuk memberikan kesempatan kepada setiap karyawannya dalam menyampaikan ide atau masukan maupun kritikan yang bersifat membangun; 4) terkait dengan iklim organisasi, disarankan kepada CV. Terus Mengwi, Badung, untuk meningkatkan jalinan komunikasi serta kerjasama antar karyawan maupun dengan atasan.

Daftar Pustaka

- Adha, Suhroji, D. W. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Esdm Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Asrifah. (2015). Pengaruh human relations terhadap kinerja pegawai di kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi tengah. *Jurnal Katalogis*, 3(2), 125–134.
- Azizah, I. S. (2019). Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Dan Organization Based Self-Esteem Terhadap Etos Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan BPR Kedung Arto Semarang. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 21(2), 5–24.
- Bernardin, H. John, R. (2010). *Human Resource Management*. McGraw-Hill.
- C.F.Polakitan., V.P.K.Lengkong., L. O. H. D. (2019). Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Beban Kerja Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Pada Pt. BNI (Persero) TBK Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2621–2630.
- Damayanti, R., Hanafi, A., dan Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jembatan*, 15(2), 75–86.
- Dinata, H. P., Irawati, A., dan Faidal, F. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Hubungan Antar Manusia (Human Relation) Kinerja Karyawan Pdam Sumber Pocong Bangkalan. *Eco-Entrepreneur*, 1(3), 200–209.
- Frizkha Hariana. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas. *Jurnal Humaniora*, 4(2), 244–255.
- Golung, H. D. (2013). *Relationship between compensation, work environment, organizational culture, and employee performance at hotel Sedona Manado*. *Jurnal EMBA*, 1.
- Greenberg, Jerald, R. A. B. (2003). *Behavior in Organization*. Prentice Hall.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Indriyani, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jateng Cabang Brebes. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(5), 26–43.
- Irnanda, D., Mufidah, E., dan Oktafiah, Y. (2019). Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sindu Amritha Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*, 4(1), 38–45.
- Istijanto, F. (2010). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Gramedia.
- Kuswandi, Febriyanti, R. dan S. C. (2015). Pengaruh Human Relation, Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 1(8), 10–18.
- Kuswandi, Rina Febriyanti, dan Suryo Cahyono. (2020). Pengaruh Human Relation, Iklim

-
- Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 1(1), 10–18.
- Mauli, A., dan Mukaram, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15.
- Patras, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1978–1988.
- Purnama, H. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Cikarang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 39.
- Rosalina, D., dan Apiska, D. (2018). Dampak Kualitas Hubungan Antar Manusia (Human Relation) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi. *Niagawan*, 7(2), 69–79.
- Rosita, T., dan Yuniati, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(ISSN : 2461-0593), 1.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23–32.
- Shafarila, A. W., dan Supardi, E. (2017). Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Diterminan Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 18.
- Sondang, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama* (Edisi Pert). PT. Rineka Cipta.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall.
- Suardi. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Menara Ekonom*, VI(1), 96–102.
- Subawa, IKA., dan Surya, I. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar. *E-Journal Manajemen Unud*, 6(4), 1962–1990.
- Sugianti, D. A., Purwanti, R. S., dan Basari, M. A. (2020). Pengaruh Human Relation terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman). *Business Management and Enterpreneurship Journal*, 2(2), 26–38.
- Sundani, R. A., Ritawati, R. A., dan Pajaria, Y. (2020). Pengaruh Hubungan Antara Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bayuasin Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Al-Iqtisihad: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(01), 69–92.
- Wardhana, A., dan Riska, Y. R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Dapensi Pt Dapensi Dwikarya Bandung the Effect of Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal Marketing and Human Resources*, 23(2), 187–193.
- Zahara, R. N., dan Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150–156.