



Peran Mediasi Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja: Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Royyan Fakhruddin Rifai^{1*} and Fery Setiawan²

¹ Universitas Darunnajah, Indonesia

² Ponpes Nurul Muhtadin, Indonesia

E-mail: fakhruddinroyyan89@darunnajah.ac.id

ABSTRACT

Every organization will always be required to be able to create a conducive organizational climate to achieve the expected quality of performance. To achieve this, good human resource management is required and of course also always paying attention to factors that can be influential in achieving maximum employee performance, in accordance with the goals set by the organization. The variables of job satisfaction and organizational commitment are often tested as mediating factors in the influence of organizational climate on employee performance. The aim of this research is to examine and analyze the mediating role of organizational commitment and job satisfaction in the influence of organizational climate on employee performance. This research used a cross sectional method with 78 respondents from PT employees. Hariqu Mulya Sejahtera is located in the city of Ponorogo, East Java. Once collected, the data is processed and analyzed with the help of Smartpls 4.0 software. The research results show that (1) organizational commitment does not mediate the influence of organizational climate on employee performance (2) Job satisfaction mediates the influence of organizational climate on employee performance.

Keywords: *Organizational climate, Organizational Commitment, Job satisfaction, Employee performance*

Pendahuluan

Dengan berkembangnya zaman yang begitu cepat dan dinamis, setiap organisasi dituntut untuk mempersiapkan diri dan beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi (Prasetyo et al., 2021). Organisasi cenderung memandang bahwa untuk mencapai keunggulan kompetitif, mereka perlu memperoleh kualitas kinerja individu yang baik, karena kinerja individu pada dasarnya berpengaruh pada kinerja kelompok atau sebuah tim, selanjutnya berpengaruh pula pada kinerja keseluruhan sebuah organisasi (Sholihin & Arida, 2021). Kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat berpengaruh dalam setiap kegiatan organisasi. Organisasi dengan keuangan yang baik namun SDM rendah akan terkendala untuk beroperasi maksimal. Dengan demikian, organisasi perlu untuk memberikan perhatian lebih pada poin tersebut (Risambessy et al., 2022).

Seorang muslim memandang bahwa bekerja merupakan ibadah. Maka seorang muslim menyadari bahwa bekerja bukan sekedar untuk mendapatkan gaji semata. Akan tetapi kesadaran yang dilandasi oleh tauhid yang menjadi karakter dari seorang pribadi muslim. Kualitas seorang muslim dalam bekerja dapat dilihat dari akhlak sehari-hari. Prinsip dalam bekerja harus profesionalitas sebab di dalam dirinya terdapat ihsan yang berarti bersungguh-sungguh dalam setiap aktivitas. (Usman, 2015)

Dalam rangka untuk menjaga kualitas kinerja karyawannya, organisasi dituntut untuk memperhatikan beberapa faktor penting seperti iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif merupakan salah satu poin penting yang dapat digunakan suatu organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, serta menciptakan budaya dan nilai yang menjadi ciri khas anggota organisasi tersebut (Risambessy et al., 2022). Faktor ini akan memberikan kenyamanan pada karyawan sehingga mampu bekerja secara maksimal. Selain itu, faktor ini juga dapat mendorong karyawan dan membantu mereka menyelesaikan tugas dengan perasaan aman dan nyaman (Triastuti, 2019). Dari poin ini berarti iklim organisasi adalah faktor penting yang mampu mendorong kinerja karyawan.

Iklim organisasi yang baik berperan penting karena menjadi pola pikir dan tindakan moral antar karyawan. Dalam Islam biasanya lebih dahulu mementingkan kepentingan jamaah atau banyak orang daripada kepentingan pribadi. Iklim organisasi yang kuat maka dapat menciptakan kinerja yang baik secara berkelanjutan, salah satunya melalui karyawan yang memiliki persepsi sama dengan tujuan organisasi (Usman, 2015). Organisasi yang islami merupakan organisasi yang memiliki nilai-nilai Islam dalam pola perilaku dan sikap serta aturan. Terdapat tiga prinsip syariah dalam organisasi yaitu dalam lingkungan kerja yang baik, *syakhshiyah islamiyah untuk hablumminallah* dan *syakhshiyah islamiyah hablum minannas*. (Fahmi et al., 2014)

Sektor industri berperan penting terhadap perekonomian negara Indonesia, sehingga pihak pemerintah perlu untuk memberikan perhatian yang lebih kepada perkembangan sektor industri di Indonesia. Mengingat pentingnya peran sektor industri bagi perekonomian Indonesia, terlebih lagi ditengah masa perkembangan zaman yang semakin pesat, maka diperlukan analisis lebih mendalam mengenai pentingnya peran iklim organisasi dalam rangka mempertahankan kinerja karyawan diberbagai organisasi sektor industri, dan salah satunya adalah PT Hariqu Mulia Sejahtera.

Selama menghadapi perkembangan zaman yang begitu dinamis, PT. Hariqu Mulia Sejahtera juga mengalami beberapa kendala dalam proses operasinya. Hal disebabkan karena keadaan lingkungan sekitar yang sangat rentan terhadap dampak dari dinamisnya perubahan dan perkembangan teknologi yang terjadi. Akibatnya, PT. Hariqu Mulia Sejahtera beberapa

kali mengambil kebijakan untuk melakukan pemberhentian hubungan kerja (PHK) kepada sebagian pekerjanya karena peran mereka sudah mulai digantikan dengan mesin. Kebijakan tersebut menyebabkan perubahan pada iklim organisasi yang telah mereka ciptakan sebelumnya dan menyebabkan para karyawan merasakan sesuatu yang berbeda dari organisasi tersebut, yang akhirnya hal tersebut mempengaruhi kinerja para karyawan.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Penelitian ini didasari oleh SET (*Social Exchange Theory*) atau biasa disebut teori pertukaran sosial yang dikemukakan Blau tahun 1964. Dalam teori ini disebutkan bahwa seseorang akan memperlakukan orang lain, sebagaimana orang lain memperlakukannya. Iklim organisasi yang kondusif adalah faktor untuk menunjang kualitas kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian (Kiki Cayaha Setiawan, 2015), (Triastuti, 2019), (Ni Luh Putu Ary Wahyuni, 2019) yang juga menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif pada kualitas kinerja karyawan. Selain berpengaruh pada kinerja, terdapat juga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Risambessy et al., (2022), Ni Luh Putu Ary Wahyuni, (2019) yang menyebutkan bahwa iklim organisasi juga memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja.

Islam memiliki cara untuk mengekspresikan sikap semangat untuk menuju kepada hal yang baik dengan menghindari sesuatu yang negatif. Sesuai dengan Quran surat al-a'raf ayat 199 bahwa Allah memerintahkan untuk berpegang teguh pada prinsip umum moral dan hukum. (Fahmi et al., 2014) Untuk menciptakan suatu iklim organisasi yang baik di dalam diri seorang muslim haruslah memiliki ciri-ciri etos kerja Islam yang dilandasi oleh tauhid dengan ciri-ciri memiliki kejujuran memiliki komitmen, Istiqomah, disiplin, bertanggung jawab, memiliki harga diri, dan profesionalitas. Poin inilah yang menjadi pembeda dan dapat berpengaruh pada kinerja seorang karyawan. Hal ini merupakan kewajiban moral yang ada dalam diri seorang muslim dalam bekerja. (Usman, 2015)

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi pada pekerjaannya, cenderung akan bersedia memberikan kontribusi yang maksimal sehingga meningkatkan kualitas kerjanya. Poin ini juga sejalan dengan penelitian Ni Luh Putu Ary Wahyuni (2019), Suci Rahmadewi (2013), Mauli & Mukaram (2016). Kepuasan dinilai menjadi faktor penting dalam upaya untuk mendorong kinerja karyawan. Selain kepuasan kerja, juga terdapat penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa terdapat faktor lain yang juga sangat berpengaruh pada peningkatan kualitas kinerja karyawan yaitu komitmen organisasional. Ketika karyawan berkomitmen pada tempat mereka bekerja, mereka akan berusaha untuk tetap menjadi bagian dari tempat tersebut serta akan berusaha untuk memberikan kinerja terbaik (Risambessy et al., 2022).

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Al-Baghawi yang mengatakan bahwa manusia sejatinya tetap pada tempat dan tidak goyah dari tempat tersebut. Dalam Q.S As-Shaff ayat 4 disebut kata Shaffan atau barisan dan marshushun yang berarti tersusun. Makna ayat ini menurut Al-Qurtubi adalah seorang muslim harus melakukan suatu pekerjaan dengan dengan tepat, teratur, dan terarah. (Safri, 2017) Ketika hal itu diimplementasikan pada suatu pekerjaan, maka kinerja akan meningkat.

Studi empiris yang mengkaji pengaruh iklim organisasi pada kinerja karyawan menemukan bahwa iklim organisasi benar-benar berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Risambessy et al., 2022), (Hidayat, 2018), (Imron et al., 2020). Namun hasil tersebut tidak sesuai dengan penelitian Pratama & Pasaribu (2020) dan Triastuti (2019) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Imron et al., (2020), Risambessy et al., (2022), Mailisa et al., (2016) menyebutkan bahwa komitmen organisasional mampu berperan sebagai mediasi dalam pengaruh iklim organisasi pada kinerja karyawan. Selain komitmen organisasional, variabel lain seperti kepuasan karyawan juga dapat menjadi mediasi. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Pasaribu (2020), Risambessy et al., (2022), Mayasari & Sunuharyo (2018), menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediasi pengaruh iklim organisasi pada kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, ditemukan ketidak konsistenan hasil dari korelasi iklim organisasi pada kinerja karyawan, sehingga penelitian ini perlu untuk dikaji lebih mendalam untuk mampu mendapatkan hasil yang lebih komperhensif dengan mengkaji kembali variabel yang berkaitan. Penemuan ini diharapkan mampu membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Iklim organisasi adalah kualitas suasana, keadaan dan tempat yang ada dalam organisasi, dan dirasakan oleh karyawan selama mereka bekerja (Risambessy et al., 2022). Mengacu pada Al-Quran, Allah telah memerintahkan untuk berlaku adil. Menetapkan keadilan merupakan dasar umum bagi kehidupan bermasyarakat. Dimana keadilan merupakan keseimbangan antara hak dan kewajiban. Peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat apabila hak karyawan terpenuhi. (Fadlail & Fatimala, 2020) Pada beberapa penelitian sebelumnya, komitmen organisasional sering kali dijadikan oleh para peneliti sebagai mediator dalam pengaruhnya pada kinerja karyawan. Peran komitmen organisasional sebagai mediasi dalam pengaruh iklim organisasi pada kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Risambessy et al., (2022), Hidayat (2018), Imron et al., (2020). Yang mana dalam beberapa penelitian tersebut disebutkan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh iklim organisasi pada kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, disa diambil hipotesis sebagai berikut :

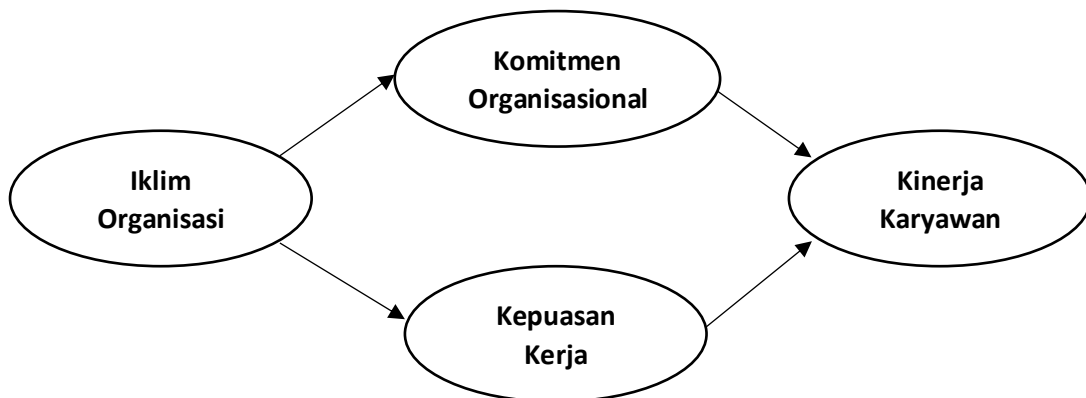
H1 : Komitmen organisasional memediasi pengaruh iklim organisasi pada kinerja karyawan

Iklim organisasi didefinisikan sebagai sikap, keadaan, suasana dan perasaan yang dirasakan dan diterapkan sebagai karakteristik kehidupan dalam suatu organisasi (Risambessy et al., 2022). Kepuasan kerja sering dianggap sebagai keadaan dimana seseorang merasakan kesenangan secara emosional (positif) yang diperoleh dari pendapat seseorang tentang pekerjaannya. Sedangkan dalam Islam, seseorang harus menyadari bahwa kerja kerasnya merupakan bentuk ibadah dan amal sholeh sebagai pencapaian falah di dunia dan akhirat. Sehingga seorang muslim harus meniatkan suatu pekerjaan bukan hanya duniawi saja melainkan akhirat. Ketika niat tersebut sejalan dengan keyakinan maka hal tersebut dapat menjadi penentu dalam bertindak. (Putri & Mas'ud, 2022) Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya diciikan dengan aktif berorganisasi, bertahan dalam organisasi dan merasa terikat dengan organisasi karena memiliki kebermaknaan dalam bekerja.(Sari, 2021)

Pada penelitian sebelumnya, kepuasan kerja seringkali dijadikan variabel mediasi oleh dalam pengaruh iklim organisasi pada kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka berada di lingkungan yang baik, positif, serta mereka mendapatkan sesuatu yang membuat mereka bahagia dan puas dalam pekerjaannya. Kondisi ini memungkinkan karyawan untuk mengerjakan setiap pekerjaan dengan hati yang gembira sehingga mendorong mereka untuk menampilkan kualitas kinerja yang baik. Sejalan dengan penelitian Pratama & Pasaribu (2020), Risambessy et al., (2022), Mayasari & Sunuharyo, (2018). Yang mana dalam beberapa penelitian tersebut disebutkan bahwa kepuasan kerja memediasi

pengaruh iklim organisasi pada kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, disa diambil hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh iklim organisasi pada kinerja karyawan.



Metode Penelitian

Desain Penelitian, Teknik Pengumpulan Data dan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode studi *cross sectional* yaitu sebuah penelitian yang datanya dikumpulkan hanya dalam satu rentang waktu untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran, 2016). Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Hariqu Mulia Sejahtera. Sedangkan tehnik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling*. Berdasarkan jumlah karyawan di PT Hariqu mulia sejahtera dan pemilihan karyawan yang kami anggap layak untuk dijadikan partisipan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 78. Kuisisioner dalam penelitian ini didasarkan dari penelitian sebelumnya yang diukur dengan skala likert. Untuk mengukur iklim organisasi dalam penelitian ini, diperlukan skala 7 item yang dikembangkan oleh (Nuriasih, 2016). untuk mengukur kepuasan kerja, digunakan versi 4 item pertanyaan yang diambil dari penelitian (Judge et al., 2005). Untuk komitmen organisasi yaitu digunakan 4 item pertanyaan yang diambil dari penelitian (Raggio & Folse, 2009). Dan untuk kinerja karyawan, diukur menggunakan 3 item, diambil dari penelitian (Karatepe, 2013).

Teknik Analisis Data

Analisis data diawali dengan dua uji validitas yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen diukur dengan cara melakukan Algoritma PLS dalam *software Smart PLS*. Sedangkan validitas diskriminan diukur dengan cara membandingkan berbagai konstruk dan indikator untuk memastikan apakah mereka unik dan berbeda. Sedangkan uji reliabilitas yaitu melalui nilai *Composite Reliability* (CR) dengan ketentuan $CR > 0,70$ dan $AVE > 0,5$. Uji model menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan *software Smart PLS*. Evaluasi model struktural (*inner model*) melalui uji PLS Algorithm dan uji bootstrapping. Begitupun untuk melakukan uji hipotesis menggunakan metode uji yang sama melalui *bootstrapping* dengan membandingkan nilai T-table dengan T-statistics menggunakan nilai signifikansi 5% (two tailed) (Hair et al, 2014).

Hasil dan Pembahasan

Dalam pengujian outer model, pertama kita melakukan Uji *convergent validity* atau uji Validitas konvergen. Pengujian ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen mempunyai

makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan mendasari variabel laten tersebut. Untuk hasilnya bisa dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 1.
Nilai *loading factor*

	Iklm Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
IO 2	0.756			
IO 4	0.823			
IO 5	0.841			
IO 6	0.763			
IO 7	0.827			
KNKR 1			0.847	
KNKR 2			0.89	
KNKR 3			0.874	
KO 1				0.903
KO 2				0.835
KO 3				0.848
KO 4				0.826
KPKJ 1		0.87		
KPKJ 2		0.793		
KPKJ 3		0.882		
KPKJ 4		0.737		
KPKJ 3		0.885		
KPKJ 4		0.731		

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel I ditunjukkan bahwa nilai *loading factor* pada masing-masing variabel sudah berada diangka > 0.7 , artinya indikator dikatakan valid secara konvergen, maka tidak terdapat masalah pada uji *convergen validity*.

Selanjutnya, dilakukan pengujian *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai AVE yang diharapkan > 0.5 . Berikut hasil uji *Average Variance Extracted (AVE)* tertera pada tabel 2:

Tabel 2.
Nilai *Average variance extracted (AVE)*

	Average variance extracted (AVE)
Iklm Organisasi	0.645
Kepuasan Kerja	0.677
Kinerja Karyawan	0.757
Komitmen Organisasi	0.729

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted (AVE)* semua variabel sudah $> 0,5$, maka dapat disimpulkan *convergen validity* dari konstruk yang digunakan sudah terpenuhi.

Selanjutnya dilakukan uji *discriminant valididty* berdasarkan pengukuran *cross loading* setiap indikator dengan konstruknya. Hasil pengukuran validitas diskriminan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.
Nilai *cross loading*

	Iklm Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
IO 2	0.756	0.516	0.47	0.414
IO 4	0.823	0.558	0.376	0.528
IO 5	0.841	0.542	0.363	0.435
IO 6	0.763	0.699	0.57	0.469
IO 7	0.827	0.717	0.414	0.582
KNKR 1	0.523	0.608	0.847	0.627
KNKR 2	0.39	0.605	0.89	0.478
KNKR 3	0.517	0.553	0.874	0.444
KO 1	0.521	0.667	0.552	0.903
KO 2	0.433	0.475	0.367	0.835
KO 3	0.606	0.699	0.683	0.848
KO 4	0.491	0.505	0.343	0.826
KPKJ 1	0.761	0.87	0.51	0.713
KPKJ 2	0.424	0.793	0.592	0.407
KPKJ 3	0.661	0.882	0.591	0.515
KPKJ 4	0.638	0.737	0.551	0.658

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 3, dapat kita ketahui bahwa korelasi setiap indikator dengan konstruknya lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga kuesioner dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. Selanjutnya, dilakukan uji *Composite Reliability* untuk mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Berikut hasil uji *Composite Reliability* tertera di bawah ini:

Tabel 4.
Nilai *Composite Reliability*

	Composite reliability (rho_a)
Iklm Organisasi	0.870
Kepuasan Kerja	0.846
Kinerja Karyawan	0.843
Komitmen Organisasi	0.908

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4, ditunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* untuk semua variabel >0,7, maka dapat dikatakan pengukuran konstruks atau kuesioner semua variabel memiliki reliabilitas yang baik. Selanjutnya, untuk melengkapi uji ini dilakukan uji *Cronbach's alpha*, yaitu dengan mengukur konsistensi jawaban setiap indikator, dengan hasil sebagai berikut:

Table 5.
Nilai *Cronbach Alpha*

	Cronbach's alpha
Iklm Organisasi	0.862
Kepuasan Kerja	0.839
Kinerja Karyawan	0.840
Komitmen Organisasi	0.879

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* semua variabel sudah > 0,7 maka dapat dikatakan bahwa konstruk atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel.

Selanjutnya, dilakukan uji *Goodness of fit* model melalui output R-square. Dalam (Hair et al, 2014) dikatakan bahwa terdapat tiga kategori untuk menentukan hasil *R Square*, yaitu: 0,67 = Baik, 0,33= Moderat, dan 0,19=Lemah. Output uji R square yaitu :

Table 6.
Nilai *R-Square*

	R-square	Kategori
Kepuasan Kerja	0.589	Moderat
Kinerja Karyawan	0.490	Moderat
Komitmen Organisasional	0.376	Moderat

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan bahwa nilai R square pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,589, artinya variabel iklim organisasi secara moderat menjelaskan 58,9% variansi dari perubahan variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 41,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diajukan.

Nilai R square pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,49, artinya variabel iklim organisasi, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja secara moderat menjelaskan 49% variansi dari perubahan variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 51% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diajukan.

Nilai R square pada variabel komitmen organisasional sebesar 0,376, artinya variabel iklim organisasi secara moderat menjelaskan 37,6% variansi dari perubahan variabel komitmen organisasional. Adapun sisanya sebesar 62,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diajukan.

Selanjutnya, untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji *bootstrapping* dalam *software Smart PLS*, lalu membandingkan nilai T-table dengan T-statistics. Hipotesis dapat diterima jika nilai T-statistics lebih tinggi daripada nilai T-table (1,96) dengan signifikansi level yaitu 5% (*two tailed*). Berikut ini output uji hipotesis dari model yang diperoleh:

Table 7.
Nilai *Path Coefficients*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Iklm Organisasi ->	0.147	0.133	0.140	1.049	0.294

Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan					
Iklm Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.391	0.419	0.156	2.504	0.012

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan mediasi 1 yaitu peran mediasi komitmen organisasional dalam pengaruh iklim organisasi pada kinerja karyawan memiliki nilai *original sample* sebesar 0,147. Kemudian nilai p valuenya sebesar 0,294 dan T-statistik sebesar 1,049. Artinya nilai T-statistik < 1,96 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh iklim organisasi pada kinerja karyawan. Dengan hasil ini bisa disimpulkan bahwa hipotesis 1 pada penelitian ini ditolak

Selanjutnya, dalam table 7 juga ditunjukkan bahawa pada variabel efek mediasi 2 yaitu peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh iklim organisasi para kinerja karyawan memiliki *original sample* sebesar 0,391. Kemudian nilai p valuenya sebesar 0,012 dan T-statistiknya sebesar 2,504. Artinya nilai T-statistik > 1,96 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh iklim organisasi pada kinerja karyawan. Dengan hasil ini bisa disimpulkan bahwa hipotesis 2 pada penelitian ini didukung.

Practical And Theoretical Implications

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah memberikan wawasan yang lebih dalam bagi para manajemen di sektor industri khususnya di PT Hariqu Mulia Sejahtera untuk dapat mengetahui variabel apa saja yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga program-program internal perusahaan bisa dijalankan seefektif mungkin dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Setiap karyawan dapat mengimplementasikan nilai-nilai Islam untuk membangun iklim organisasi dan meningkatkan kinerja. Adapun untuk implikasi teoritis, diharapkan output penelitian ini dapat menjadi literatur referensi para akademisi dalam mengembangkan penelitian selanjutnya di bidang sumber daya manusia.

Conclusion and Limitation

Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh iklim organisasi pada kinerja karyawan, sementara komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh tersebut. Sehingga untuk meningkatkan kualitas kinerja para karyawannya, perusahaan bisa lebih memperhatikan kepuasan mereka terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Penelitian ini terbatas pada karyawan sektor industri disalah satu perusahaan konveksi atau garmen yang berlokasi di kota Ponorogo. Sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya, bisa dilakukan terhadap sektor industri lain dan lebih memperluas jangkauan penelitiannya. Penelitian ini juga menunjukkan ketidakmampuan komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh iklim organisasi pada kinerja karyawan. Saran untuk penelitian selanjutnya, agar menambahkan variabel yang juga dinilai mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan juga perlu untuk melakukan penelitian kembali apakah komitmen organisasional masih mungkin untuk memediasi pengaruh iklim organisasi pada kinerja karyawan sehingga mampu mendapatkan hasil yang paten untuk peran mediasi ini.

Daftar Pustaka

- Fadlail, A., & Fatimala. (2020). Manajemen SDM Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di CV Adeeva Group Jember. *Journal Al-Idarah*, 1(1).
- Fahmi, A., Siswanto, A., Farid, M. F., & Arijulmanan. (2014). *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Berbasis Syariah*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & A. R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. In *Polymers* (Seventh Ed, Vol. 12, Issue 12). Pearson Education. <https://doi.org/10.3390/polym12123016>
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th Editio). Pearson.
- Hidayat, D. (2018). *Pengaruh Person-Organizational Fit Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada RSUP Dr Sardjito Yogyakarta)*.
- Imron, H., Indradewa, R., Yanuar, T., & Syah, R. (2020). The Effects of Compensation, and Organizational Climate on Employees' Performance by Organizational Commitment. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(5), 300–307.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257–268. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.257>
- Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 32(1), 132–140. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.05.003>
- Kiki Cayaha Setiawan. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23–32.
- Mailisa, Y., Hendri, M. I., & Fauzan, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UKM Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 198. <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i3.19081>
- Mauli, A., & Mukaram, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Mayasari, I., & Sunuharyo, S. B. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT Poso Energy Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 48–54.
- Ni Luh Putu Ary Wahyuni, O. S. G. (2019). Iklim Organisasi, Kompetensi, Locus of Control, Kepuasan Kerja dan Kinerja ASN. *Jurnal Ekonomi*, 24(2), 227. <https://doi.org/10.24912/je.v24i2.578>
- Nuriasih. (2016). *Pengaruh kemampuan kerja dan ikli organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259–272.
- Putri, M. D., & Mas'ud, F. (2022). Pengaruh Moivasi Kerja Islam dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Kantor Wilayah IX (Kanwil IX) Jakarta. *Diponegoro Journal Of Management*, 11(1).

- Raggio, R. D., & Folse, J. A. G. (2009). Gratitude works: Its impact and the mediating role of affective commitment in driving positive outcomes. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 37(4), 455–469. <https://doi.org/10.1007/s11747-009-0144-2>
- Risambessy, A., Latupapua, C. V., Chandra, K., & Chandra, F. (2022). Mediasi Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan, Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 191–202. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.7275>
- Safri, H. (2017). Manajemen dan Organisasi dalam Pandangan Islam. *Journal of Islamic Educaion Management*, 2(2).
- Sari, D. P. (2021). *Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam Uji Model dengan Spiritual Sebagai Mediator*. Cinta Buku Media.
- Sekaran, uma and roger bougie. (2016). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. In *Leadership & Organization Development Journal* (7th editio, Vol. 34, Issue 7). <https://doi.org/10.1108/lodj-06-2013-0079>
- Sholihin, U., & Arida, R. W. (2021). Dampak Mediasi Loyalitas Kerja pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(1), 47–57. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i1.5532>
- Suci Rahmadewi, F. R. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Eksos*.
- 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>
- Usman, A. H. (2015). *Manajemen Strategi Syariah*. PT Bestar Buana Murni.