

Pengaruh Budaya Organisasi, *Quality Of Work Life* Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Garuda Mitra Solusi)

Refi Oktafia Utami¹, Muchlis H. Mas'ud², Alfiana³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widyagama Malang

E-mail: refioktafia01@gmail.com¹, masudmuchlis@gmail.com², alfi@widyagama.ac.id³

Article History:

Received: 18 Agustus 2024

Revised: 27 Agustus 2024

Accepted: 01 September 2024

Keywords: Budaya

Organisasi, Quality Of Work Life, Kinerja Karyawan, Iklim Organisasi

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek dari Budaya Organisasi, *Quality of Work Life*, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Garuda Mitra Solusi, Kota Malang. Teknik pengambilan sampel dengan Nonprobability Sampling atau (Sampel Jenuh) dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Metode pengumpulan data berupa kuesioner dan teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Dan data diproses melalui software Smart Partial Least Square (PLS).

Hasil uji hipotesis, 1). Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Artinya budaya organisasi tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Garuda Mitra Solusi. 2). *Quality Of Work Life* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya *Quality of Work Life* belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Garuda Mitra Solusi. 3). Iklim Organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, yang artinya dimana Iklim Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja pada PT Garuda Mitra Solusi secara signifikan. 4). Budaya Organisasi, *Quality of Work Life*, Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Garuda Mitra Solusi. Dengan demikian Kinerja karyawan mampu memperkuat hubungan antara budaya organisasi, *quality of work life*, serta iklim organisasi pada karyawan PT Garuda Mitra Solusi secara signifikan.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah asosiasi ada beberapa elemen yang sangat persuasif dan signifikan, khususnya sumber daya manusia (SDM) yang mengendalikan aset yang tersisa dalam asosiasi. Setiap asosiasi pasti membutuhkan aset yang berbeda. Jika tidak dikelola dengan baik, sumber

daya yang ada akan sia-sia. Karena aset yang dibutuhkan adalah SDM yang berkualitas untuk mengawasinya.

SDM merupakan modal tambahan yang menentukan keunggulan dan kapasitas organisasi untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan ini, pegawai harus memiliki keinginan, kapasitas dan disposisi untuk menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawab mereka sehingga konsekuensi dari pekerjaan mereka sesuai dengan tujuan organisasi. Aset manusia yang dimiliki oleh para eksekutif dapat menimbulkan masalah yang berbeda.

Misalnya, kinerja karyawan tidak sesuai dengan harapan dan tidak seproduktif yang seharusnya. Kapasitas perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya sebagian besar ditentukan oleh kinerja karyawannya. (Asbari et al., 2021), Kinerja karyawan merupakan langkah awal dari sebuah proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap proses organisasi berjalan semaksimal mungkin demi produktivitas karyawan, tim, dan organisasi secara keseluruhan. Pada kenyataannya, ada beberapa aspek yang diperlukan untuk menentukan kinerja karyawan suatu organisasi. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kinerja perusahaan itu sendiri. Menurut Susanto dalam (Zainuddin & Nasikhah 2020), untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi, diperlukan adanya budaya organisasi sebagai pedoman kerja yang dapat memberikan acuan bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan berupaya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan.

Banyak perusahaan yang mengupayakan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya secara lebih efektif dan efisien, seperti memberikan pendidikan dan pelatihan, memberikan kompensasi dan insentif, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif (Zainuddin & Nasikhah 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dasar yang diungkapkan oleh orang-orang dalam suatu organisasi berupa keyakinan, norma, dan gaya belajar yang menjadi perekat dan ciri khas yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya Triatna (2015). Sudah menjadi rahasia umum bahwa setiap prosedur dan aktivitas manajemen perusahaan didasarkan pada budaya organisasinya. Bahkan budaya organisasi dapat berperan sebagai sistem pengikat dan acuan perilaku. Di sisi lain, operasional organisasi akan terhambat oleh budaya organisasi yang buruk, menurut (Jufrizen & Rahmadhan 2020). Beberapa bukti empiris yang di temukan Pradnyani & Padmiari (2020), Desni (2020), Nurhasanah & Trininawat (2022) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebaliknya hasil studi Handayani & Mustikaningsi (2014) yang mana menjelaskan jika budaya organisasional berpengaruh negatif serta tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya dengan kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *quality of work life*. *Quality of Work Life* mencerminkan kondisi kerja yang mendukung kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Sugiono et al., (2020) *Quality of work life* merupakan cara untuk membuat rasa aman dan kepuasan di tempat kerja, bertujuan untuk memastikan sumber daya manusia di lingkungannya dapat bersaing. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik mendorong keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi, dan perusahaan menyikapi karyawan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik sehingga memungkinkan manusia membangun kehidupan yang lebih baik dalam organisasi. Menurut Walton (2024), *Quality of Work Life* mencakup aspek-aspek seperti gaji yang adil,

keamanan kerja, dan keseimbangan kerja-hidup. Dalam Noor Arifin (2012) mengatakan bahwa *quality of work life* merupakan suatu konsep manajemen dalam rangka peningkatan sumber daya manusia atau filsafat, seperti yang telah dikenal selama beberapa dekade. Pada saat itu, *quality of work life* diartikan secara sempit sebagai suatu teknik manajemen yang mencakup kelompok pengendalian kualitas, pengayaan pekerjaan, metode negosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk menjaga kesehatan mental karyawan, hubungan kerja yang harmonis, manajemen partisipatif, dan intervensi pengembangan organisasi Gentscheva et al., (2010). Beberapa bukti empiris yang ditunjukkan Prameiswari & Ardana (2022), Setiawati & Dewi (2023), yang menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya hasil studi Hafizh et al., (2021), menemukan bahwa *quality of work life* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Iklim organisasi dapat dipantau untuk meningkatkan indikator kinerja. Davis & Newstrom (2001:25) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Gilmer & Haller (1961:49) mendefinisikan iklim organisasi sebagai karakteristik spesifik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi. Gilmer menjelaskan bahwa iklim organisasi tidak hanya mempengaruhi perilaku individu dalam suatu organisasi, tetapi juga cara organisasi berinteraksi dengan orang lain. Menurut Setiawan (2015) iklim organisasi yang dialami oleh seluruh pegawai dalam suatu organisasi mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi dan segala sesuatu yang ada dalam organisasi ditinjau dari karakteristik lingkungan tersebut. organisasi seperti sistem formal, gaya kepemimpinan manajer (informal/formal), dan faktor lingkungan yang mempengaruhi sikap, keyakinan, nilai, dan motivasi orang yang bekerja di organisasi. Oleh karena itu, sangat perlu diciptakan suasana organisasi yang kondusif bagi pegawai dalam bekerja. Beberapa bukti empiris penelitian yang dilakukan oleh James (2010) menunjukkan bahwa iklim organisasi yang positif dapat mempengaruhi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Beberapa bukti empiris yang ditemukan Kurniawati (2018), Setiawan (2015) iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Sebaliknya hasil studi Woru et al., (2021) menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kusdianto & Halim (2020), menyatakan jika variabel iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT Garuda Mitra Solusi (G M S) adalah Perusahaan Penyelenggara Jaringan dan Jasa Telekomunikasi, terletak di Jl. A. Yani No.11, Blimbing, Kec. Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur 65125. Pelayanan PT Garuda Mitra Solusi (G M S) mencakup wilayah Malang bidang kegiatan perusahaan yang menyediakan layanan penyediaan internet telekomunikasi serta mengoptimalkan sumber daya perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan menjalankan kegiatan usaha antara lain : pasang baru , mantainent, revisi, perluasan, gangguan dan memelihara jaringan telekomunikasi. Layanan dan solusi yang diberikan dapat dimanfaatkan oleh berbagai industri seperti rumah tangga, UMKM, pendidikan, pariwisata, pemerintahan, dan lain sebagainya, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam rangka menjaga kepuasan konsumen. PT Garuda Mitra Solusi selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pelanggannya. Dalam menyediakan layanan berkualitas tinggi, karyawan yang berkualitas harus mampu bereaksi dengan cepat dan menyesuaikan kinerjanya.

Tingkat pencapaian kinerja karyawan di PT Garuda Mitra Solusi dapat diukur melalui tabel berikut :

**Tabel 1. Hasil Pencapaian Kinerja Karyawan
PT Garuda Mitra Solusi 2022**

NO	TARGET	TARGET	BOBOT MAKSIMUM	PENCAPAIAN
1.	Januari	5,83%	20%	16,95
2.	Februari	677%	20%	13,38%
3.	Maret	4,22%	20%	20,95%
4.	April	6,25%	20%	15,55%
5.	Mei	5,84%	20%	15,55%
6.	Juni	6%	20%	18,00%
7.	Juli	5,03%	20%	1,20%
8.	Agustus	4,77%	20%	6,71%
9.	September	4,33%	20%	1,80%
10.	Oktober	4,22%	20%	1,55%
11.	November	3,3%	20%	5,27%
12.	Desember	3%	20%	2,00%

Sumber : PT Garuda Mitra Solusi (2023)

Berdasarkan data kinerja pada bagian admin diketahui bahwa selama 1 tahun yaitu tepatnya di tahun 2022 penurunan kinerja terjadi pada bulan Juli, September, Oktober dan Desember. Hal ini dapat dilihat dari persentase (%) selama 1 tahun antara target dan pencapaian sesuai dengan data diatas. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Garuda Mitra Solusi tidak pernah mencapai target.

Selain divisi admin terdapat bagian lapangan yang memiliki standar kinerja dan hasil kerja karyawan selama 1 tahun. Adapun data kinerja karyawan divisi bagian lapangan dapat dilihat pada berikut.

**Tabel 2. Hasil Pencapaian Kinerja Karyawan
PT Garuda Mitra Solusi tahun 2022**

No	PARAMETER	BOBOT	TARGET TERCAPAI
1.	Pasang Baru	100%	92%
2.	Maintainment	100%	50,9%
3.	Revisi	100%	80%
4.	Perluasan	100%	50%
5.	Gangguan	100%	96%

Sumber :PT Garuda Mitra Solusi (2023)

Berdasarkan data kinerja pada bagian lapangan selama 1 tahun yaitu tepatnya di tahun 2022, untuk indikator pengukuran yang digunakan adalah kecepatan penyelesaian atau disebut dengan TTD (*Time To Delivery*) proses pengerjaan dan penanganan gangguan permasing-masing customer dihitung dari pengerjaan fisik hingga pada sistem. Berdasarkan data kinerja pada divisi lapangan diketahui bahwa terdapat 5 parameter yang menjadi tugas dari petugas lapangan, namun dapat dilihat dari data diatas bahwa pada parameter Maintainment dan Perluasan masih rendah. Hal ini dilihat dari bobot persentase (%) dari data tersebut dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Garuda Mitra Solusi tidak pernah mencapai target. Mengingat bahwa peran kinerja dari setiap individu sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi, maka fenomena tersebut sudah selayaknya menjadi perhatian lebih bagi pihak manajerial di PT Gatra Mitra Solusi. Didukung oleh penelitian Badaruddin (2021) yang menyatakan bahwa ada hubungan langsung antara karyawan dengan kinerja perusahaan. Pernyataan ini menunjukkan bahwa jika karyawan berkerja baik, perusahaan juga akan bekerja baik.

Maka didasarkan fenomena yang timbul dan disertai adanya teori dan hasil studi empiris tentang keterikatan budaya organisasi, *quality of work life*, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Juga dikarenakan belum ada penelitian yang meneliti pengaruh budaya organisasi,

quality of work life dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, maka hal ini dapat menjadi keunikan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Maka peneliti tertarik mengkaji penelitian ini dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, *Quality of work life* dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Garuda Mitra Solusi)”.

LANDASAN TEORI

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2010).

2. *Quality Of Work Life*

Quality of work life adalah kebutuhan penting untuk menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dan kepuasan kerja merupakan karakteristik program *quality of work life* (Opatha. et al., 2017).

3. Kinerja Karyawan

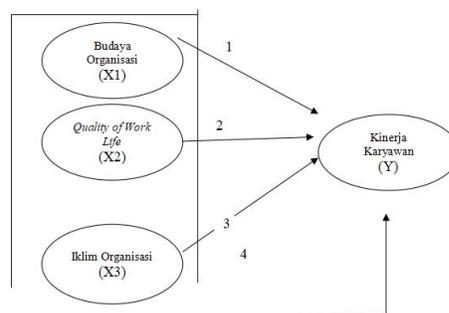
Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu lazimnya per jam. (Mangkunegara, 2012).

4. Iklim Organisasi

Menurut (Liliwari, 2014:305) Pola perilaku, sikap, dan perasaan yang ditampilkan secara berulang-ulang dan dijadikan karakteristik kehidupan organisasi disebut sebagai iklim organisasi. Modal awal sebuah organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku anggotanya dan membentuk karakteristiknya adalah iklim organisasi yang kondusif.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini mempunyai penelitian kuantitatif, sehingga metode kuantitatif dapat dikatakan sebagai salah satu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat ilmu, tingkat populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan. Dalam penelitian ini salah satu cara penentuan sampel adalah dengan menggunakan *Nonprobability sampling/Saturated Sampling* (Sampling Jenuh). Teknik pengumpulan datanya adalah dokumentasi, angket dan observasi, informasi yang digunakan adalah sekunder dan primer, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah SmartPLS versi 3.0. Model konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

1. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan : Ni Putu Wini Diah Pradnyani & Padmiari (2020), Kurniawati (2018), Nurhasanah & Trininawati (2022), Handayani & Mustikaningsih (2014), Lubis (2021)
2. *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan : Ni Putu Wini Diah Pradnyani & Padmiari (2020), Hafizh et al., 2021)
3. Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan : Kurniawati (2018), Nurhasanah & Trininawati (2022),
4. Budaya organisasi, *quality of work life*, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan : Ni Putu Wini Diah Pradnyani & Padmiari (2020), Kurniawati (2018), Nurhasanah & Trininawati (2022), Lubis (2021)

Hipotesis:

Berdasarkan kajian teori dari penelitian terdahulu sert pengembangan kerangka konseptual penelitian, maka hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1:Diduga Budaya Organisasi berpengaruh kepada Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Mitra Solusi.

H2:Diduga *Quality Of Work Life* berpengaruh kepada Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Mitra Solusi.

H3:Diduga Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Mitra Solusi.

H4:Diduga Budaya Organisasi, *Quality of work life*, dan Iklim Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Mitra Solusi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi: 1) berdasarkan gender; 2) berdasarkan usia; 3) berdasarkan masa kerja; dan 4) berdasarkan pendidikan. Keempat karakteristik responden disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21-30 Tahun	54	54%
31-40 Tahun	37	37%
41-50 Tahun	9	9%
>50 Tahun	0	0%
Total	100	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3. didapatkan bahwa responden yang berumur 21-30 tahun sebanyak 54 orang (54%), yang berumur 31-40 tahun sebanyak 37 orang (37%), yang berumur 41-50 tahun sebanyak 9 orang (9%), serta yang berumur lebih dari 50 tahun sebanyak 0 orang (0%).

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	96	96%
Perempuan	4	4%
Total	100	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4. didapatkan bahwa 4 responden (4%) ialah berjenis kelamin perempuan, dan sebanyak 96 responden (96%) ialah berjenis kelamin laki-laki. Dari data di atas peneliti membahas bahwa banyaknya jenis kelamin laki-laki atau perempuan tidak akan menentukan kedisiplinan kerja masing-masing karyawan. Namun yang dibutuhkan ialah karyawan yang bertanggung jawab dan patuh terhadap peraturan kerja yang telah ditentukan.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Sarjana S1	8	8%
SMA	86	86%
SMP	6	6%
Total	91	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 5. di atas, pendidik Sarjana S1 sejumlah 8 responden (8%), yang memiliki pendidik SMA sejumlah 86 responden (86%), serta responden Pendidikan SMP sejumlah 6 responden (6%). Dari data diatas peneliti membahas bahwa pendidikan dapat mempengaruhi terhadap sikap dan tingkah laku guru dalam bekerja pada PT Garuda Mitra Solusi.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
<6 Tahun	85	15,4%
5-12 Tahun	15	31,9%
Total	91	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 6. didapatkan bahwa responden sebanyak 100 orang (100%) bekerja kurang dari 5 tahun, sebanyak 85 orang (85%) memiliki masa kerja 6-15 tahun, sebanyak 15 orang (15%).

Cronbach's alpha adalah kumpulan petunjuk yang menindaklanjuti variabel yang memiliki ketergantungan komposit yang baik dengan melihat harga koefisien alpha dengan nilai yang lebih dari 0,60. Menurut (Cressweel, 2017), reliabilitas komposit adalah sekumpulan indikator yang mengukur suatu variabel dengan nilai lebih dari 0,70 yang mengindikasikan bahwa variabel tersebut memiliki reliabilitas komposit yang baik. Menurut (Cressweel, 2017), besarnya varians atau keragaman variabel manifes yang dapat dimiliki oleh konstruk laten dengan nilai lebih besar dari 0,50 digambarkan oleh *average variance extracted*. Hasil akhir dari uji *cronbach's alpha*, *composite reliability*, dan *average variance extracted* dapat dilihat pada tabel di bawah ini, sebagai berikut:

Tabel 7. Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted

Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted</i>
Budaya Organisasi (X1)	0.896	0.917	0,584
Iklim Organisasi (X3)	0.954	0.960	0,664
Kinerja Karyawan (Y)	0.682	0.862	0,758
<i>Quality of Work Life</i> (X2)	0.863	0.862	0,441

Sumber: Data diolah,2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel 7, Berdasarkan analisis reliabilitas dan validitas konstruk, budaya organisasi (X1) memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,896, *Composite Reliability* sebesar 0,917, dan *average variance Extraction* (AVE) sebesar 0,584 yang menunjukkan bahwa struktur ini sangat reliabel dan konsisten memengaruhi. Iklim organisasi (X3) juga menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi dengan koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,954, *Composite Reliability* sebesar 0,960, dan AVE sebesar 0,664. Kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih rendah yaitu 0,682 namun reliabilitas kompositnya cukup tinggi yaitu 0,862 dan AVE sebesar 0,758 menunjukkan validitas yang baik. Kualitas kehidupan kerja (X2) memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,863 dan reliabilitas komposit sebesar 0,862, namun AVE hanya sebesar 0,441, menunjukkan bahwa meskipun reliabilitasnya tinggi, namun validitas konsep ini perlu ditingkatkan.

Nilai *R-Square* merupakan suatu nilai yang memperhatikan seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Riyanto & Hatmawan, 2020). Hasil uji r-square dan r-square adjusted dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 8. R-Square

Variabel Laten Endogen	R-Square
Iklim Organisasi (X3)	0.521
Kinerja Karyawan (Y)	0.646
Quality of Work Life (X2)	0.390

Sumber : Data kuesioner diolah, (2024)

Tabel di atas menunjukkan nilai R-Square untuk tiga variabel laten endogen dalam penelitian ini. Variabel Iklim Organisasi (X3) memiliki nilai *R-Square* sebesar 0.521, yang menunjukkan bahwa 52.1% variasi dalam Iklim Organisasi dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *R-Square* sebesar 0.646, yang berarti 64.6% variasi dalam Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang terkait. *Quality of Work Life* (X2) memiliki nilai *R-Square* sebesar 0.390, menunjukkan bahwa 39.0% variasi dalam *Quality of Work Life* dijelaskan oleh variabel-variabel independen. Nilai-nilai *R-Square* ini memberikan indikasi tentang seberapa baik model tersebut dalam menjelaskan variabilitas dari masing-masing variabel laten endogen yang diteliti.

Tabel 9. Path coefficient

Konstruk	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Budaya Organisasi (X ₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,173	0,180	0,097	1,787	0,074
Quality of Work Life (X ₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,028	0,011	0,099	0,281	0,779
Iklim Organisasi (X ₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,658	0,668	0,100	6,568	0,000
Budaya Organisasi (X ₁), Quality Of Work Life (X ₂),	0,297	0,318	0,066	4,503	0,000

Iklim Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)					
---	--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel *Path coefficient* menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, *Quality of Work Life* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, serta Budaya Organisasi, *Quality of work life*, dan Iklim Organisasi mampu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sebagaimana hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka pada pembahasan yang ada dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H1 ditolak. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah variabel Budaya Organisasi yang masih rendah belum mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Garuda Mitra Solusi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani & Mustikaningsi (2014) yang mana menyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh negatif dan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya dengan kinerja pegawai. Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradnyani & Padmiari (2020) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh *Quality Of work life* Terhadap Kinerja Karyawan

Sebagaimana hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka pada pembahasan yang ada dapat disimpulkan bahwa variabel *Quality Of work life* belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H2 ditolak. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah variabel kualitas kehidupan kerja (*Quality Of work life*) yang masih rendah belum mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Garuda Mitra Solusi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafizh et al., (2021), yang dimana menemukan jika kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sebagaimana hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka pada pembahasan yang ada dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis H3 diterima. Dengan demikian, kesimpulannya adalah iklim organisasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang baik bagi karyawan sehingga karyawan dapat beraktivitas dan bekerja dengan optimal, sehingga besar kemungkinan terjadinya hubungan dan kerjasama yang positif antar karyawan. Penelitian ini serupa dengan peneliti sebelumnya dari Kurniawati (2018), dan Setiawan (2015) menjelaskan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada PT Garuda Mitra Solusi.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, *Quality Of Work Life*, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sebagaimana hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka pada pembahasan yang ada dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi, *Quality Of Work Life*, Dan Iklim Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan relevan melalui Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis H4 diterima. Dengan demikian, kesimpulannya adalah variabel Budaya Organisasi, *Quality Of Work Life*, serta Iklim Organisasi apabila memiliki peran yang bagus, maka dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Mitra Solusi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, beberapa kesimpulan dapat diambil terkait pengaruh Budaya Organisasi, *Quality of Work Life*, dan ***Iklim Organisasi*** terhadap Kinerja Karyawan di PT Garuda Mitra Solusi.

1. Budaya Organisasi di PT Garuda Mitra Solusi tergolong baik, tetapi tidak menunjukkan dampak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor lain seperti kebijakan manajerial, kepemimpinan, atau kondisi eksternal mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Quality of Work Life juga baik, mencakup hubungan sosial dan lingkungan kerja, tetapi aspek kompensasi dan manfaat masih kurang memadai untuk meningkatkan kinerja secara signifikan. Peningkatan dalam aspek kompensasi dan manfaat material penting untuk motivasi dan kepuasan karyawan.
3. Iklim Organisasi sangat baik dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Suasana kerja yang positif, struktur yang jelas, dukungan manajemen, dan penghargaan menciptakan lingkungan yang mendukung dan meningkatkan produktivitas serta keterlibatan karyawan.
4. Kombinasi dari ketiga faktor yaitu, Budaya Organisasi, Quality of Work Life, dan Iklim Organisasi. Secara bersama-sama memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengelola ketiga aspek ini secara bersamaan lebih efektif daripada fokus pada satu aspek saja.

DAFTAR REFERENSI

- Asbari, M., Hidayat, D., & Purwanto, A. (2021). Managing Employee Performance: From Leadership to Readiness for Change. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(01), 74–85. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/12/12>
- Badaruddin. (2021). Quality Of Worklife, Organizational Citizenship Behaviour dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(3), 19–35.
- Cressweel, J. W. (2017). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Pustaka Belajar.
- Daud Melianus Woru, Erari, A., & Rumanta, M. (2021). KINERJA PEGAWAI DIPENGARUHI OLEH KOMUNIKASI, IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA. 4(1), 8–20.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2001). *Perilaku dalam organisasi* (Jilid 1 Ed). Jakarta: Erlangga.

- Desni, L. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(1), 60–71. <https://doi.org/10.30743/akutansi.v7i1.2720>
- Gentsheva, G. D., Stafilov, T., & Ivanova, E. H. (2010). Determination of Some Essential and Toxic Elements in Herbs from Bulgaria and Macedonia Using Atomic Spectrometry. *Eurasian Journal of Analytical Chemistry*, 5(2), 104–111.
- Gilmer, & Haller, B. Van. (1961). *Industrial Psychology* (2nd Editio). New York: Mc Graw-Hill, Inc.
- Hafizh, M. A., Luh, N., & Hariastuti, P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ). *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, 1(1), 89–98. <https://ejurnal.itats.ac.id/senastitan/article/view/1653>
- Handayani, R., & Mustikaningsih, Y. S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1), 15–16.
- J., R., Opatha, H. H. D. N. P., & D., P. M. (2017). Quality of Work Life, Job Satisfaction, and the Facets of the Relationship between the Two Constructs. *International Business Research*, 10(4), 167. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v3-i10/285>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Kurniawati, E. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *EduLib*, 7(2), 240–254. <https://doi.org/10.17509/edulib.v8i1.10419>
- Liliweri, A. (2014). *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lubis, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Sumber Rezeki Bersama. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 5(3), 81–89.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Ni Putu Wini Diah Pradnyani, & Padmiari, I. A. E. (2020). Keamanan Pangan Kantin Sekolah Berdasarkan Skor Keamanan Pangan (SKP) Di Desa Penyaringan, Kecamatan Mendoyo, Kabupaten Jembrana. In *(Doctoral dissertation, Politeknik Kesehatan Kemenkes Denpasar)*. Politeknik Kesehatan Kemenkes Denpasar.
- Noor Arifin. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Cv. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11–21.
- Nurhasanah, & Trininawati. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Pembibitan Ternak Unggul Dan Hijauan Pakan Ternak (BPTU-HPT) Sembawa. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 757. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.620>
- Prameiswari, P. Y. M., & Ardana, I. K. (2022). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Hubungan Quality of Work Life Dengan Kinerja Karyawan Koperasi. *E-Jurnal Manajemen*

Universitas Udayana, 11(5), 989. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i05.p07>

- Riska Hasbi Indra Kusdianto, O., & Halim, M. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Group Cabang Palopo. *E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia UMP*, 2020.
- 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. <https://doi.org/10.19109/psikis.v1i1.554>
- Setiawati, L., & Dewi, I. G. A. M. (2023). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(3), 305. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/100091>
- Sugiono, Noerdjanah, & Wahyu, A. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55–61. <https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.167>
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Triatna, C. (2015). Membangun Komunitas Belajar Profesional Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(1). <https://doi.org/10.17509/jap.v22i1.5918>
- Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2020). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *ISTITHMAR: Jurnal Pengembangan Ekonomi Islam*, 4(2), 1–41. <https://doi.org/10.30762/itr.v4i2.2671>