

**IKLIM ORGANISASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DIREKSI PT PERKEBUNAN  
NUSANTARA VIII BANDUNG**

***Organization Climate, Quality Work Life and Intrinsic  
Motivation On Employee Performance in Directors Office PT Perkebunan Nusantara VIII  
Bandung***

<sup>1</sup>Mayang, <sup>2</sup>Umi Narimawati

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Komputer Indonesia.*

*Jalan Dipatiukur No 112-116 Bandung*

*email: [mayangartikasari9@gmail.com](mailto:mayangartikasari9@gmail.com), [umiarie@gmail.com](mailto:umiarie@gmail.com)*

**Abstract,** *Human resource are important factors that cannot be ignored in an organization. More aggressive competition conditions and faster technological developments demand faster business steps. Companies are required to have superiority and high competitiveness, so that the company can survive and compete with other companies. Human Resource Management is one of the key factors to get the best performance, is because in addition to a dealing with skills and expertise issues, HRD management is also obliged to build a conducive behavior of employees to get the best performance. The purpose of this study is to determine the effect of organizational climate, quality of work life and intrinsic motivation on employee performance at PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung. The sample of this study was 75 employees at PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung. The sampling method in this study uses a sampling technique using the Slovin approach. Data collection techniques through questionnaires, interviews and observations. The analysis technique used is Multiple Regression Analysis. The results showed that organizational climate, quality of work life and intrinsic motivation together had a significant effect on employee performances. Partially, organizational climate has a significant effect on employee performance. Partially the quality of work life has a significant effect on employee performance. Partially intrinsic motivation also has a significant effect on employee performance.*

**Keywords; organizational climate, quality of work life, intrinsic motivation and employee performance**

**Abstrak,** Sumber daya manusia itu ialah faktor terpenting yang tidak boleh diabaikan dalam suatu organisasi. Kondisi persaingan yang agresif & perkembangan teknologi yang semakin cepat menuntut langkah bisnis semakin cepat. Perusahaan harus dituntut memiliki keunggulan dan kemampuan daya saing tinggi, supaya perusahaan dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Manajemen Sumber Daya Manusia itu merupakan faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga membangun berkewajiban perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung. Sampel penelitian ini adalah 75 orang karyawan di PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung. Metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan pendekatan *Slovin*. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik analisis yang digunakan yaitu Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja dan motivasi intrinsik secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi intrinsik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci: iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja, motivasi intrinsik dan kinerja**

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia memiliki sangat berperan penting terhadap dalam menentukan majunya sebuah perusahaan maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia ialah juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan & hubungan ketenagakerjaan yang sangat baik (Isnari Budiarti *et al* 2018).

Menurut Voon *et al* dalam I Ketut dan A.A Sagung (2018) sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang paling penting bagi suatu organisasi dan organisasi pula harus memiliki pemimpin yang juga mampu memimpin sekaligus memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi itu tergantung pada sumber daya manusia. Maka dari itu organisasi juga harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengembangkan dan kemampuan dan keterampilan secara optimal serta melatih karyawan dan menetapkan dalam tujuan organisasi (Dessler dalam Ewan dan Ayyu 2016).

Keberhasilan perusahaan juga bergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensinya, kejujurannya, ketekunan dan integritas (Ahmad dan Udin dalam Evan Karno Pasaribu dan Ayu 2016). Pemmasalahan yang muncul dalam ketika ada salah dalam mengelolanya sumber daya manusia akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Hasibuan (2012) mengatakan kinerja ialah suatu hasil kerja yang telah dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya yang telah didasarkan atas kecakapan, pengalaman kerja dan kesungguhan serta waktu. Ada berapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya merupakan lingkungan kerja, budaya, kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, motivasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya (Wahyudin dalam Rahardikwanto :2013). Menurut Lita Wulantika dan Reza Purwa Koswara (2017) iklim organisasi merupakan serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Semua faktor itu berpengaruh sesuai dengan fakta yang telah terjadi, ada yang berpengaruh secara dominan ada pula yang berpengaruh tidak dominan. Pendapat lain menurut Nathis dan Jacson dalam Evan dan Ayu (2016) kinerja karyawan dikatakan baik apabila semua indikator yang telah mempengaruhinya sudah baik pula. Adapun indikator kinerja karyawan ialah sebagai berikut; kuantitas, kualitas, keandalan pegawai, dan kehadiran pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung”**.

## TINJAUAN PUSTAKA

### IKLIM ORGANISASI

Wirawan (2007:122) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan sebuah anggapan anggota organisasi dan tetap berhubungan dengan organisasi mengenal apa ada atau terjadi di sebuah lingkungan internal organisasi secara rutin, yang dipengaruhi oleh sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukannya sebuah kinerja organisasi.

Berikut indikator iklim organisasi menurut Wirawan (2007):

- a. Struktur (*structure*)
- b. Tanggungjawab (*responsibility*)
- c. Resiko (*risk*)
- d. Imbalan dan sanksi (*reward and punishment*)
- e. Kehangatan dan dukungan (*warmth and support*)
- f. Konflik (*conflict*)

## KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Menurut CASCIO (2006), qwl dapat dinyatakan jadi 2 pandangan yakni : pandangan kesatu menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja ialah sekumpulan keadaan dan pratek dari sebuah tujuan sebuah organisasi. Pandangan yang ke-2 mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja ialah merupakan suatu persepsi-persepsi karyawan seperti halnya karyawan melasa cukup aman, secara relatif akan merasa puas serta mendapatkan kesempatan bertumbuh dan berkembang sebagaimana layaknya manusia.

### MOTIVASI INTRINSIK

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari diri sendiri mendorong seseorang ingin berprestasi yang bersumber pada dalam diri Individu tersebut, yang dikenal dengan factor (motivasional) (Luthans, 2011). Indikator yang tergolong sebagai factor motivasional antara lain ialah sebagai berikut:

1. *Achievement*
2. *Recognition*
3. *Work it self*
4. *Responsibility*
5. *Advancement*

### KINERJA

Menurut Mangkunegara (2011:57) kinerja sebagai berikut "ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai didalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah di berikan kepadanya". Berikut dimensi dan Indikator kinerja yang dapat digambarkan dalam penelitian ini ialah mengadaptasi teori yang telah diutarakan oleh ahli Mangkunegara (2011:61), yaitu :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Kerja Sama
4. Tanggung Jawab
5. Inisiatif

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sample menggunakan teknik pengambilan sampling dengan menggunakan pendekatan *Slovin* dengan sample sebanyak 85 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah observasi, wawancara & kuesioner.

### HASIL PENELITIAN

#### Analisis Verifikatif

#### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Percamaan regresi linear berganda yang akan dibentuk ialah:

$$\hat{Y} = -2,160 + 0,382X_1 + 0,198X_2 + 0,325X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sbb :

- a. Nilai konstanta sebesar -2,160, yang dapat diartikan bahwa jika semua variabel bebas yaitu iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja dan motivasi intrinsik bernilai 0 (nol) berarti dengan kata lain tidak akan ada perubahan, maka di prediksi kinerja karyawan akan bernilai sebesar atau sebanyak -2,160.
- b. Nilai iklim organisasi sebesar 0,382, memiliki sebuah arti bahwa jika iklim organisasi mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik sedangkan pada variabel bebas lainnya ialah konstan, maka diprediksi kinerja karyawan akan meningkat yakni sebesar 0,382.
- c. Nilai kualitas kehidupan kerja sebesar 0,198, ialah memiliki arti bahwa jika kualitas kehidupan kerja mengalami peningkatan sebanyak 1 atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka diprediksi kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,198.

- d. Nilai motivasi intrinsik juga sebesar 0,325, memiliki sebuah arti bahwa jika motivasi intrinsik mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin banyak sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan naik sebesar 0,325.

## UJI ASUMSI KLASIK

### 1. Uji Normalitas

#### Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,000
	Std. Deviation	2,458
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,066
	Negative	-,046
Kolmogorov-Smirnov Z		,568
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>,904</b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel di atas tabel output uji *kolmogorov smirnov* di atas, maka diperoleh nilai probabilitas (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,904. Nilai signifikan (*p-value*) disebut lebih tinggi dari 0,05 sehingga ini dapat disimpulkan bahwa data pada model regresi sudah berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolinieritas

#### Uji Multikolinieritas

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Iklm Organisasi (X1)	,818	1,223
	Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	,595	1,681
	Motivasi Instrinsik (X3)	,610	1,641

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel di atas output di atas, dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 1,0, maka dapat disimpulkan bahwasanya data tidak memiliki masalah *multikolinieritas*.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji asumsi klasik di atas, maka diketahui bahwa semua telah pengujian data tidak menemukan adanya pelanggaran, sehingga data ini dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda.

## ANALISIS KORELASI

### Koefisien Korelasi Berganda

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 <sup>a</sup>	,662	,648	2,509007

a. Predictors: (Constant), Motivasi Instrinsik (X3), Iklm Organisasi (X1), Kualitas Kehidupan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel di atas, maka diperoleh Informasi bahwa nilai korelasi (R) yang dapat diperoleh antara variabel iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja dan motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan ialah sebesar 0,814. Nilai 0,814 menurut pendapat Syahri Alhusin (2003:157) jika berada pada interval 0,81-1,00 termasuk dalam kategori tinggi. Maka sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungannya yang tinggi antar variabel iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja dan motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Kota Bandung. Berikut inilah analisis koorelasi parsial antara variabel bebas dan variabel yang keterikatannya masing-masing.

### Analisis Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)

#### Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Iklim Organisasi (X1)	,362	,614
	Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	,384	,693
	Motivasi Instrinsik (X3)	,272	,639

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berikut disajikan dengan hasil pengaruh secara parsial diantara variabel bebas terhadap variabel keterikat dengan rumus *beta X zero Order* :

1. Variabel iklim Organisasi =  $0,362 \times 0,614 = 0,222$  atau 22,2%
2. Variabel kualitas kehidupan kerja =  $0,384 \times 0,693 = 0,266$  atau 26,6%
3. Variabel motivasi intrinsik =  $0,272 \times 0,639 = 0,174$  atau 17,4%

Dari hasil perhitungan, diketahui bahwa dari total kontribusi sebesar 66,2% ternyata sebesar 22,2% diberikan oleh variabel iklim organisasi, dari kualitas kehidupan kerja atau quality work life sebesar 26,6% dan dari motivasi intrinsik sebesar 17,4%. Maka sehingga dapat kita ketahui bahwa pada variabel kualitas kehidupan kerja dan memberikan kontribusi paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

### PENGUJIAN HIPOTESIS

#### 1. Hasil Uji Hipotesis secara Parsial

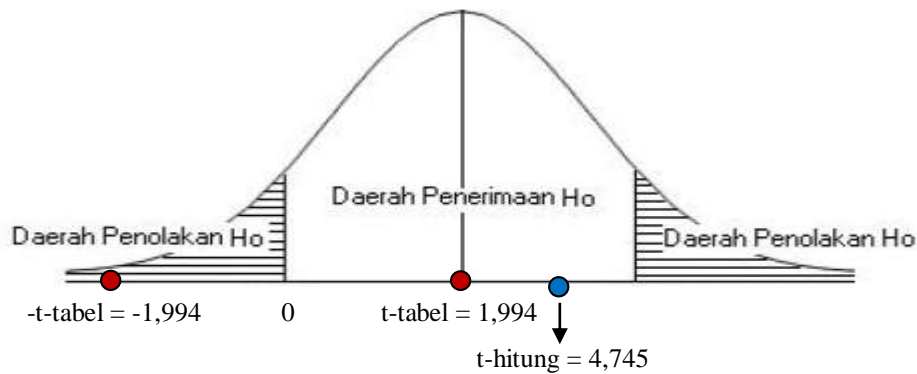
#### Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,160	3,297		-,655	,515
	Iklim Organisasi (X1)	,382	,081	,362	4,745	,000
	Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	,198	,046	,384	4,298	,000
	Motivasi Instrinsik (X3)	,325	,106	,272	3,079	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

#### a. Iklim organisasi terhadap kinerja karyawan



Berdasarkan pada kurva uji hipotesis di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  itu lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  sehingga  $H_1$  diterima, yang telah menunjukkan bahwa dengan tingkat kesalahan 5% maka dapat diketahui secara parsial iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung, sehingga hipotesis dapat diterima. Sejalan dengan penelitian Eban Karno P dan Ayyu Desi I (2016) yang telah menyatakan bahwa iklim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hal ini berarti jika terjadi peningkatan iklim organisasi kinerja karyawan pula meningkat.

### c. Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pada uji hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  sehingga  $H_1$  telah diterima, yang menunjukkan bahwa dengan tingkat kesalahan 5% maka dapat kita ketahui bahwa secara parsial kualitas kehidupan kerja itu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII Kota Bandung, maka sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

### d. Motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan

Maka berdasarkan kurva uji hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sehingga maka  $H_1$  dapat diterima, dapat yang menunjukkan bahwa dengan tingkat kesalahan 5% dapat diketahui dengan bahwa secara parsial itu motivasi intrinsik dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung, sehingga hipotesis ini penelitian ini dapat diterima.

## Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

### UJI Signifikansi (Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	876,757	3	292,252	46,425	,000 <sup>b</sup>
	Residual	446,953	71	6,295		
	Total	1323,711	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik (X3), Iklim Organisasi (X1), Kualitas Kehidupan Kerja (X2)

Berdasarkan pada output ESPSS di atas dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 46,425 dengan  $p$ -value ( $sig.$ ) = 0,000. Dengan  $\alpha = 0,05$ ,  $df_1 = 3$ , dan  $df_2 = (n-k-1) = 71$ , maka ini didapat  $F_{tabel} = 2,734$ . Dikarenakan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $46,425 > 2,734$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara simultan iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Bedasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII Kota Bandung, maka didapat kesimpulan berikut :

1. a. Tanggapan responden selaku karyawan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII Kota Bandung mengenai variabel iklim organisasi tergolong pada kategori dengan kriteria " Cukup Kondusif " .  
b. Tanggapan responden selaku karyawan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VII Kota Bandung mengenai variabel kualitas kehidupan kerja tergolong pada kategori dengan kriteria " Kondusif " .  
c. Tanggapan responden selaku karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VII Kota Bandung mengenai variabel motivasi intrinsik tergolong pada kategori dengan kriteria " Tinggi " .  
d. Tanggapan responden selaku karyawan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VI II Kota Bandung mengenai variabel kinerja karyawan tergolong pada kategori dengan kriteria " Baik " .
2. Hasil analisis dan penelitian ini menunjukkan secara parsial peningkatan nilai variabel iklim organisasi akan mempengaruhi perubahan nilai variabel kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII Kota Bandung. Artinya secara parsial iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
3. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan secara parsial peningkatan nilai variabel kualitas kehidupan kerja akan mempengaruhi perubahan nilai variabel kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII Kota Bandung. Artinya secara parsial kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
4. Hasil analisis dalam pada penelitian ini menunjukkan secara parsial peningkatan nilai variabel motivasi intrinsik akan mempengaruhi perubahan nilai variabel kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Kota Bandung. Yang Artinya secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
5. Hasil analisis pada penelitian ini bukti menunjukkan secara bersama-sama variabel iklim organisasi, variabel kualitas kehidupan kerja & variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap perubahan nilai variabel kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Kota Bandung.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis mencoba memberikan saran kepada pihak yang berkaitan maupun pihak lain-lainnya sebagai bahan pertimbangan yaitu sebagai berikut :

1. Pihak Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Kota Bandung
  - a. Mempertahankan iklim organisasi mencakup kemampuan atau sikap karyawan untuk membangun koordinasi antara sesama bawahan di dalam perusahaan yang dinyatakan sudah cukup kondusif. Kemudian memprioritaskan kenyamanan para karyawan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi pekerjaan mereka agar minatnya untuk pindah atau mencari pekerjaan lain semakin rendah serta meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan agar tujuannya yang sudah ditetapkan dapat tercapai semaksimal mungkin.
  - b. Mempertahankan kualitas kehidupan kerja mencakup kemampuan perusahaan dalam memberikan kesempatan untuk terus berkembang dan memberikan keamanan kerja termasuk didalamnya kejelasan jenjang karir bagi para karyawan serta tanggung jawab sosial perusahaan kepada konsumen dan masyarakat terutama menjaga kualitas produk yang diberikan tetap baik dan sesuai dengan harapan yang dinyatakan sudah baik. Kemudian memprioritaskan pengadaan pelatihan bagi para karyawan agar kemampuan dan kompetensinya meningkat

sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- c. Mempertahankan kualitas kerja para karyawan sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan karena diperoleh hasil yang sudah baik. Kemudian memprioritaskan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab para karyawan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu yang secara langsung meningkatkan kedisiplinan mereka sebagai seorang karyawan.
  - d. Meningkatkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi iklim organisasi dalam hal koordinasi antara sesama bawahan agar hubungan antar sesama rekan kerja di tempat kerja dapat terjalin dengan sangat baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dan bisa terus berkembang sehingga kinerja yang diberikan akan sesuai dengan harapan perusahaan dan pemberian kompensasi sesuai dengan pekerjaan, hingga pemenuhan hak-hak karyawan lainnya yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.
  - e. Meningkatkan faktor lain yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja meliputi pemberian kompensasi sesuai dengan pekerjaan, pengadaan pelatihan hingga pemenuhan hak-hak karyawan lainnya yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan.
  - f. Meningkatkan faktor lain yang mempengaruhi motivasi intrinsik yaitu dalam hal pengakuan terhadap keberhasilan karyawan yang didapat dilakukan dengan berbagai cara sehingga kinerja yang diberikan akan sesuai dengan harapan perusahaan.
  - g. Meningkatkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di luar kedisiplinan karyawan dalam menaati peraturan dan ketentuan perusahaan.
2. Peneliti Selanjutnya
- a. Di penelitian ini objek kinerja karyawan yang diteliti adalah bidang agro bisnis meliputi pembudidayaan tanaman, sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya bisa meluas.
  - b. Penggunaan model penelitian dikombinasikan penelitian lain yang juga berhubungan dengan kinerja karyawan. Mulai dari sistem penggajian karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi karyawan, pengembangan karyawan ataupun lingkungan kerja yang langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Agustinus, 2018).
  - c. Perluasan periode pengamatan agar hasil penelitian lebih akurat dan terpercaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustinus, (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK NEGARA INDONESIA, Tbk
- Budiarti Isnari *et al.* 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta: Pustaka Fahima.
- Cascio, W.F. 2006. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work life, Profit*. Ed.6. McGraw-Hill Irfan
- Evan Karno P dan Ayu Desi I. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi & Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol 5, No. 12, 2016: 7785-7809 ISSN 2302-8912
- Fotuhu Waruwu. 2017. *Analisis tentang pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus: Di Rumah Sakit Rajawali dan STIKES Rajawali Bandung (Yayasan kemanusiaan Bandung Indonesia)*. Volume 16, Nomor 2, Mei 2017. ISSN: 2579-4094



- Lita Wulantika dan Rezza Purwa Koswara. 2017. *Iklm Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Serta pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja (Survey pada Telemarketing PT. Bank UOB Buana Bandung)*. Jurisma: Jurnal Riset isnis & Manajemen. Vol 3 No.1
- Luthans, Fred. 2011. *Prilaku, Organisasi*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Moch Irsan Firmansyah dan Raeny Dwi Santy ,2011. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi*. Majalah Ilmiah Unikom. Vol 6 No. 2
- Puri Arinda dkk. 2016. *Pengaruh Quality Wok Life dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Perawat RSUD A.M Parikesit Tenggarong Seerang*. Jurnal Ekonomid dan Manajemen, Volume 13, (2), 2016: ISSN 2528-1127
- Sedarmayanti, 2007. *Sumber Daya manusa dan Produktivitas Kerja*. Bandng. Penerbit rmandar rnaju
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisa, Teori aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Selemba Empat