PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KETERAMPILAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV EQUATOR AGRO TRADING

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

ALI AKBAR

NIM. B1023181053

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK

2025

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KETERAMPILAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV EQUATOR AGRO TRADING

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

ALI AKBAR

NIM. B1023181053

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK

2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Ali Akbar
NIM	: B1023181053
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul proposal	: Pengaruh Iklim Organisasi, Keterampilan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Equator Agro Trading.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan skripsi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 31 Januari 2025



Ali Akbar

NIM.B1023181053

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Ali Akbar
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 31 Januari 2025

Judul Skripsi :

"PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KETERAMPILAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV EQUATOR AGRO TRADING"

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, Januari 2025



Ali Akbar
NIM. B1023181053

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KETERAMPILAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV EQUATOR AGRO TRADING

Penanggung Jawab Yuridis

Ali Akbar
B1023181053

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 31 Januari 2025

Majelis Penguji

NO	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/Bln/Thn	Tanda Tangan
1	Pembimbing 1	Dr. Rizky Fauzan, SE, M.Si 197402021998031001	14-2-2025	
2	Pembimbing 2	Yulyanti Fahruna, SE, M.Si 197902182014042001	14-2-2025	
3	Penguji 1	Ilzar Daud, SE, M.Si, Ph.D 197208192000121001	13-2-2025	
4	Penguji 2	Ikram Yakin, SE, MM 199204212022031008	13-2-2025	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak,
Ketua Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Parmono, S.E., M.M
NIP.199205082019031006

v

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Iklim Organisasi, Keterampilan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Equator Agro Trading". Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana strata-1 pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, SH, M.Si, selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M selaku Ketua Prodi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
6. Dr. Rizky Fauzan, SE, M.Si selaku Ketua PPAPK Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjugpura Pontianak. Serta selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang berkenan meluangkan waktu dan telah memberikan banyak ilmu, bimbingan, arahan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Yulyanti Fahruna, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik serta Skripsi yang berkenan meluangkan waktu dan telah memberikan banyak ilmu,bimbingan, arahan, saran selama penulis menempuh pendidikan dan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Ilzar Daud, SE, M.Si, Ph.D selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah memberikan banyak saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Ikram Yakin, SE, MM selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah memberikan banyak saran dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh jajaran Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah memberikan banyak ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
11. Para Staff Akademik PPAPK, Tata Usaha, Staff Perpustakaan Ekonomi dan Bisnis dan Staff Perpustakaan Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah banyak membantu dalam administrasi selama penulis masih melaksanakan masa perkuliahan.
12. Bapak/Ibu/Saudara/i para responden yang telah membantu penulis dalam memperoleh data penelitian.

13. Terima Kasih kepada Orang Tua Saya, Oun Muhammad dan Dewi Lidiawati yang senantiasa mendoakan, memberikan dukungan, dan motivasi dalam segala hal dalam hidup penulis.
14. Teman-teman Manajemen kelas B & teman-teman Konsentrasi Sumber Daya Manusia angkatan 2018 PPAPK yang telah mengisi hari-hari penulis selama perkuliahan dan berjuang bersama-sama untuk mendapatkan gelar sarjana, tetap semangat dan sukses selalu untuk kalian.
15. Teman-teman Grup yaitu Albertus Ardi, Aditya Arisandy, Mentari Jeriko Evangelista Bilia, Muhammad Iqbal Arinanto, Muhammad Iqsan Arinanto, Larasati, Sri Dewi, Ayu, Rina Oktaviana, yang merupakan teman yang telah banyak membantu serta memberikan dukungan kepada penulis hingga penyelesaian skripsi ini.
16. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah banyak mendukung dan memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dalam pencapaian kesempurnaan skripsi ini pada masa yang akan datang dan mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Pontianak, Januari 2025



Ali Akbar
B1023181053

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KETERAMPILAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV EQUATOR AGRO TRADING

Oleh :
Ali Akbar
B1023181053

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, keterampilan karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Equator Agro Trading. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat memaksimalkan pencapaian organisasi kearah yang lebih baik dalam rangka mencapai tujuannya. Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif, dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Equator Agro Trading, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 orang responden dengan menggunakan metode pengambilan sampel yaitu *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 18. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterampilan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa iklim organisasi, keterampilan karyawan dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Equator Agro Trading.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Keterampilan Karyawan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, EMPLOYEE SKILLS AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV EQUATOR AGRO TRADING

By:
Ali Akbar
B1023181053

Faculty of Economics and Business
Tanjungpura University

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational climate, employee skills and job satisfaction on employee performance at CV Equator Agro Trading. Employees who have good performance can maximize organizational achievement towards a better direction in order to achieve its goals. The type of research used is quantitative research, and data collection techniques are carried out by distributing questionnaires. The population in this study were employees of CV Equator Agro Trading, the number of samples used in this study was 45 respondents using the sampling method, namely non-probability sampling with saturated sample techniques. This study uses multiple linear regression analysis methods using SPSS version 18. The results of the study indicate that organizational climate has a positive and significant effect on employee performance. Employee skills have a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. In addition, the results of this study also show that organizational climate, employee skills and job satisfaction simultaneously or together have a significant effect on employee performance at CV Equator Agro Trading.

Keyword: Organizational Climate, Employee Skills, Job Satisfaction, Employee Performance.

RINGKASAN SKRIPSI

Pengaruh Iklim Organisasi, Keterampilan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Equator Agro Trading.

1. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia saat ini merupakan suatu kewajiban apabila suatu organisasi ingin berkembang. Organisasi harus bisa menciptakan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien, organisasi akan berhasil apabila seluruh kegiatan dapat berjalan dengan baik sehingga hasil yang diperoleh dapat menguntungkan baik kepada organisasi, karyawan dan juga masyarakat luas. Karyawan sebagai unsur didalam sebuah organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam kegiatan organisasi karena masing-masing karyawan memiliki karakteristik yang berbeda, organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individu yang semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu dapat mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja dapat dikatakan sebagai salah satu faktor yang penting berkenaan dengan kontribusi yang diberikan karyawan pada organisasi, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kulitas dan kinerja karyawan yang ada pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu organisasi yaitu CV Equator Agro Trading yang bergerak dibidang ekspor, organisasi ini menghadapi persaingan bisnis yang ketat sejak munculnya banyak organisasi pada bidang yang sama. Untuk menjawab persaingan tersebut maka organisasi ini berupaya semaksimal mungkin dalam melakukan perkembangan secara terus-menerus.

Begitu juga dengan CV Equator Agro Trading yang mengharapkan karyawan memiliki kinerja yang baik. Namun kenyataannya masih ada karyawan di organisasi ini yang kinerjanya tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi, beberapa masalah yang dihadapi oleh karyawan yaitu kurangnya tanggung jawab atas pekerjaan, kurangnya dukungan antar sesama rekan kerja, lingkungan kerja yang tidak produktif dan dampak dari rendahnya kinerja pada karyawan di organisasi ini mengakibatkan ketidakmampuan untuk mencapai tujuan organisasi, ketegangan atau konflik, kepuasan konsumen yang menurun, penurunan produksi barang dan mengakibatkan organisasi mengeluarkan biaya tambahan. Hal ini disebabkan karena ada faktor yang mempengaruhi, Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan fenomena, terdapat beberapa faktor yang perlu diketahui dalam menentukan kinerja karyawan seperti iklim organisasi, keterampilan karyawan dan kepuasan kerja.

2. Pertanyaan Penelitian

a. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Equator Agro Trading ?
b. Apakah keterampilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Equator Agro Trading?

c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Equator Agro Trading ?

3. Tujuan Penelitian

a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV Equator Agro Trading ?
b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keterampilan karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV Equator Agro Trading ?
c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Equator Agro Trading ?

4. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif, dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Equator Agro Trading, jumlah sampel yang yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 orang responden dengan menggunakan metode pengambilan sampel yaitu *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 18.

5. Hasil dan Pembahasan

a. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dengan nilai koefisien regresi X1 yang positif sebesar 0,169 dengan nilai signifikan 0,010 yang artinya lebih kecil dari 0,05.
b. Keterampilan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dengan nilai koefisien regresi X2 yang positif sebesar 0,425 dengan nilai signifikan 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05.
c. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dengan nilai koefisien regresi X3 yang positif sebesar 0,164 dengan nilai signifikan 0,016 yang aartinya lebih kecil dari 0,05.

6. Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

a. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Equator Agro Trading.
b. Keterampilan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Equator Agro Trading.
c. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Equator Agro Trading.

Rekomendasi

a. Penelitian terhadap kinerja karyawan sangat diperlukan, dengan demikian pihak organisasi CV Equator Agro Trading akan dapat memperbaiki, meningkatkan serta mengantisipasi faktor-faktor yang diketahui sebagai penyebab dari kinerja karyawan yang menurun dalam melaksanakan kegiatan yang diberikan.

b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti lebih lanjut mengenai masalah ini secara mendalam dengan menambah variabel-variabel lain diluar variabel yang diteliti. Dan diharapkan untuk memperluas cakupan objek penelitian yang lebih besar dengan responden yang lebih banyak dari penelitian ini sehingga data yang didapatkan lebih baik lagi.

DAFTAR ISI

Halaman

SKRIPSI i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT..... **Error! Bookmark not defined.**
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI..... iv
LEMBAR YURIDIS ..... **Error! Bookmark not defined.**
KATA PENGANTAR..... vi
ABSTRAK viii
ABSTRACT ix
RINGKASAN SKRIPSI x
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR TABEL..... xvii
DAFTAR LAMPIRAN xviii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 7
1.2.1. Pernyataan Masalah 7
1.2.2. Pertanyaan Penelitian 7
1.3. Tujuan Penelitian 8
1.4. Kontribusi Penelitian 8
1.4.1. Kontribusi Teoritis..... 8
1.4.2. Kontribusi Praktis 8
1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian 8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 10
2.1. Landasan Teori 10
2.1.1. Iklim Organisasi 10
2.1.2. Keterampilan Karyawan..... 12
2.1.3. Kepuasan Kerja 13
2.1.4. Kinerja Karyawan 16
2.2. Kajian Empiris..... 18

2.3. Hubungan Antar Variabel 26
2.3.1. Hubungan Antara Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan... 26
2.3.2. Hubungan Antara Keterampilan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan 27
2.3.3. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.... 27
2.4. Kerangka Konseptual 27
BAB III METODE PENELITIAN..... 29
3.1. Bentuk Penelitian 29
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian 29
3.3. Data 29
3.4. Populasi dan Sampel 30
3.4.1. Populasi 30
3.4.2. Sampel..... 30
3.5. Variabel Penelitian..... 30
3.6. Metode Analisis..... 38
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian..... 38
3.6.2. Analisis Deskriptif..... 38
3.6.3. Uji Asumsi Klasik 40
3.6.4. Analisis Regresi Linier Berganda..... 41
3.6.5. Pengujian Hipotesis Penelitian..... 42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... 44
4.1. Hasil Penelitian..... 44
4.1.1. Karakteristik Responden 44
4.1.2. Uji Instrumen Penelitian..... 45
4.1.3. Analisis Deskriptif..... 48
4.1.4. Uji Asumsi Klasik 53
4.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda..... 56
4.1.6. Pengujian Hipotesis Penelitian..... 58
4.2. Pembahasan 60
4.2.1. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 60
4.2.2. Keterampilan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.. 61
4.2.3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan62
BAB V PENUTUP..... 64

5.1. Kesimpulan 64
5.2. Saran 64
DAFTAR PUSTAKA 65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Kerangka Konseptual..... 28

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan CV Equator Agro Trading 5
Tabel 1.2 Masa Kerja Karyawan CV Equator Agro Trading 6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 18
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian 32
Tabel 3.2 Interpretasi Nilai Rata-Rata 39
Tabel 4.1 Identitas Responden Pada CV Equator Agro Trading 44
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas 46
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas 47
Tabel 4.4 Interpretasi Nilai Rata-Rata 48
Tabel 4.5 Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Iklim Organisasi (X1) 48
Tabel 4.6 Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Keterampilan Karyawan (X2) 50
Tabel 4.7 Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X3) 51
Tabel 4.8 Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) 52
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas 53
Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas 54
Tabel 4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas 55
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas 56
Tabel 4.13 Analisis Regresi Linier Berganda 57
Tabel 4.14 Hasil Uji T 58
Tabel 4.15 Hasil Uji F 59
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi ($R^{2)}$ 60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian 70
Lampiran 2: Tabulasi Kuesioner 75
Lampiran 3: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 79
Lampiran 4: Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif 84
Lampiran 5: Hasil Uji Asumsi Klasik 86
Lampiran 6: Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda 88
Lampiran 7: Hasil Uji Hipotesis Penelitian 89

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan di era globalisasi saat ini mengakibatkan kompetisi antara organisasi semakin ketat. Karena organisasi tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri tetapi juga persaingan yang datang dari luar negeri, menghadapi situasi dan kondisi yang ada maka organisasi harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya. Khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM), pengelolaan SDM saat ini merupakan suatu kewajiban apabila suatu organisasi ingin berkembang.

Salah satu organisasi yang bergerak di bidang ekspor adalah CV. Equator Agro Trading, organisasi ini menghadapi persaingan bisnis yang ketat sejak munculnya banyak organisasi pada bidang yang sama. Untuk menjawab persaingan tersebut maka organisasi ini berupaya semaksimal mungkin dalam melakukan perkembangan secara terus-menerus. Dalam menjalankan bisnisnya organisasi ini memiliki kendala dalam hal sumber daya manusia, kondisi persaingan yang semakin ketat dan juga mendapatkan pelanggan yang selektif.

Organisasi ini harus bisa menciptakan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Organisasi akan berhasil apabila seluruh kegiatan dapat berjalan dengan baik Sehingga hasil yang diperoleh dapat menguntungkan baik kepada organisasi, karyawan dan juga masyarakat luas. Karyawan sebagai unsur didalam sebuah organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam kegiatan organisasi kerena masing-masing karyawan memiliki karaktersitik yang berbeda, sehingga menyebabkan perbedaan dalam melakukan aktivitas kerja.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individu yang semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu dapat mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja dapat dikatakan

sebagai salah satu faktor yang penting berkenaan dengan kontribusi yang diberikan karyawan pada organisasi, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kulitas dan kinerja karyawan yang ada pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Begitu juga dengan CV equator agro trading yang mengharapkan karyawan memiliki kinerja yang baik. Namun kenyataannya masih ada karyawan di organisasi ini yang kinerjanya tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi, untuk mengetahui kondisi lebih lanjut mengenai kinerja pada karyawan CV equator agro trading peneliti melakukan survey awal pada organisasi tersebut. Dari hasil yang didapat memperlihatkan beberapa masalah yang dihadapi oleh karyawan yaitu kurangnya tanggung jawab atas pekerjaan, kurangnya dukungan antar sesama rekan kerja, lingkungan kerja yang tidak produktif dan dampak dari rendahnya kinerja pada karyawan di organisasi ini mengakibatkan ketidakmampuan untuk mencapai tujuan organisasi, ketegangan atau konflik, kepuasan konsumen yang menurun, penurunan produksi barang dan mengakibatkan organisasi mengeluarkan biaya tambahan.

Hal ini disebabkan karena ada faktor-faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja, faktor ini terdapat dalam diri individu karyawan seperti sikap terhadap pekerjaan, komitmen, keterampilan dan kepuasan kerja oleh karyawan serta faktor yang datang dari luar individu karyawan seperti pengawasan, penempatan, kesempatan kerja, iklim serta karakteristik pekerjaan. Melihat fenomena ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja. Pentingnya penelitian ini agar dapat meninjau, mengevaluasi, serta dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan maupun organisasi. Maka dari itu penelitian ini akan menganalisis variabel-variabel yang dapat mempengaruhi variabel Kinerja, berdasarkan kajian teoritis.

Kasmir dalam (Mariana & Septiadi, 2023) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Mangkunegara dalam (Suryadi & Karyono, 2022) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang

pekerja dalam melakukan kewajiban yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Robbins dalam (Ramadhani & Sari, 2023) kinerja yang tinggi dapat diwujudkan, apabila dapat dikelola dengan baik maka dari itu setiap organisasi perlu menerapkan manajemen kinerja. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu yang digunakan para karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, kinerja karyawan juga dapat menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan dari sebuah organisasi. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya ya ng dibebankan didasarkan atas kepandaian, pengalaman dan kesungguhan serta waktu Hasibuan dalam (Mangowal, Trang & Lumintang 2020)

Berdasarkan studi-studi terdahulu yang telah dilakukan yaitu oleh Mangowal, Trang & Lumintang (2020), Danayasa, Kawiana & Oktarini (2021), Mariana & Septiadi (2023), dan Alfarisiy, (2023) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh iklim organisasi. Wirawan dalam (Mangowal, *et al*., 2020) mendefinisikan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi tersebut tentang apa yang ada atau terjadi di dalamnya yang dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja anggota organisasi, dan kemudian menentukan kinerja organisasi. Selanjutnya iklim organisasi merupakan persepsi yang dimiliki oleh karyawan, baik individu maupun kelompok dan pihak yang terkait dengan organisasi, tentang apa yang terjadi dilingkungan internal organisasi. Darodjat dalam (Mariana & Septiadi, 2023) iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaan dimana tempat mereka bekerja Pentingnya mempelajari iklim organisasi adalah sebagai penghubung antara manajemen dan perilaku karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi, selanjutnya sebagai alat bagi karyawan agar dapat mengerti tatanan yang berlaku dalam lingkungan kerja dan dapat memberi petunjuk kepada mereka dalam upaya menyesuaikan diri dalam organisasi. Stringer dalam (Nainggolan *et al,* 2023) menguraikan 6 dimensi dari iklim organisasi yaitu *structure, responsibility, reward, support, standart,* dan *commitment*.

Berdasarkan studi-studi terdahulu yang telah dilakukan yaitu oleh *(*Anwar *et al*, 2023), Fitria & Adji, (2023), Sulistari, Sofia & Mufti (2023), Desi & Liantifa, (2023) dan Parta & Mahayasa (2021) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh keterampilan. Menurut Karyoto dalam (Nurudin *et al,* 2023) Keterampilan (skill) dapat digunakan oleh para pekerja untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dan memberikan hasil yang optimal sehingga akan berpengaruh kepada kinerja. Tolo dalam (Parta & Mahayasa, 2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara keterampilan kerja dengan kinerja dimana dengan memiliki keahlian atau keterampilan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide serta kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah dan membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga dapat menghasilkan sebuah nilai dari pekerjaan tersebut. Menurut Lian dalam (Sulistari, Sofia & Mufti 2023) keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan, sedangkan menurut Mongilala dalam (Ramadhani & Hasanah, 2023) keterampilan kerja adalah tingkatan yang mengukur seberapa ahli seorang karyawan dalam bekerja secara maksimal untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Robbins dalam (Sholeh *et al,* 2020) menjelaskan indikator keterampilan dapat di kategorikan menjadi empat yaitu *basic literacy skill, technical skill, interpersonal* dan *problem solving*.

Selain faktor iklim organisasi dan keterampilan, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Berdasarkan studi-studi terdahulu yang telah dilakukan oleh Setiagraha, *et al* (2024), Putri & Nawatmi (2024), Suryadi & Karyono (2022) dan Julindrastuti & Karyadi (2024) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Akbar dalam (Danayasa *et al,* 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat memberikan pengaruh pada kinerja, karyawan yang merasa puas akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang merasa tidak puas dengan organisasinya. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam (Sufiyati *et al,* 2021) kepuasan kerja merupakan dimana seseorang yang bekerja merasa aman dan damai dalam melakukan kegiatan di dalam sebuah organisasi sehingga mereka dapat berkontribusi untuk perusahaan dan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik

maka akan tercapai tujuan organisasi tersebut. Luthans dalam (Danayasa *et al*¸ 2021) menyatakan lima dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, pendapatan/gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Objek penelitian ini adalah salah satu perusahaan yang bernama CV equator agro trading yang bergerak dibidang ekspor komoditi asal Kalimantan Barat yang memiliki beberapa gudang di daerah Pontianak dan Kubu Raya. Perusahaan ini memiliki karyawan yang berjumlah 45 orang, Dengan berbagai macam perilaku dan latar belakang yang dimiliki oleh karyawan tentunya berbagai macam pula iklim, keterampilan dan kepuasan kerja yang didapat kepada sesama rekan kerja maupun organisasi.

Untuk data karyawan dan masa kerja yang didapat dari cv equator agro trading dengan jumlah posisi kerja yang dibagi menjadi 5 bagian dan mempekerjakan karyawan pria dan wanita berikut data yang didapatkan :

Tabel 1. 1
Data Karyawan CV Equator Agro Trading

Posisi Kerja	Karyawan Pria	Karyawan Wanita	Pendidikan Terakhir			
			SMP	SMA/ SMK	D-3	S-1
Pengawas	2	-	-	2	-	-
Sekretaris	0	1	-	-	-	1
Bendahara	0	1	-	-	1	-
Produksi 1	12	9	3	18	-	-
Produksi 2	13	7	-	20	-	-
Jumlah Tingkat Pendidikan			**3**	**40**	**1**	**1**
Jumlah Karyawan Pria					**27**	
Jumlah Karyawan Wanita					**18**	

Sumber: CV Equator Agro Trading (2024)

Tabel 1. 2
Masa Kerja Karyawan CV Equator Agro Trading

Jumlah Karyawan	Masa Kerja (Tahun)
6	1
7	2
4	3
6	4
8	5
6	6
8	7
Total Karyawan	**45**

Sumber: CV Equator Agro Trading (2024)

Permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu iklim organisasi, sebagai individu karyawan menunjukkan kurangnya bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan tidak mengerjakan tugas yang telah diberikan dengan baik. Resiko yang dihadapi oleh karyawan ketika sedang bekerja, konflik yang biasa terjadi akibat kesalahpahaman antar karyawan. Selanjutnya keterampilan yang mempengaruhi kinerja, dapat dilihat karyawan yang kurang memiliki keterampilan dalam mengerjakan tugas yaitu tidak mau mendengarkan masukan dari sesama rekan kerja, tidak berkomunikasi antar sesama terkait pekerjaan yang telah diberikan. Yang berikutnya kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja, dapat dilihat masih ada karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaannya akibatnya karyawan tersebut bekerja tidak efektif yang mengakibatkan pekerjaan menjadi terhambat, tidak merasa puas akan pekerjaan akibat rekan kerja yang tidak bisa memenuhi targer yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh peran iklim organisasi, keterampilan karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja sehingga penelitian ini mengambil judul

“Pengaruh Iklim Organisasi, Keterampilan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Pernyataan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diketahui bahwa dengan kemajuan organisasi saat ini membuat semakin banyak perkembangan maupun inovasi ataupun temuan-temuan baru yang mampu mempermudah dan memperlancar kegiatan organisasi. Dengan adanya kemajuan ini menyebabkan banyak perubahan gaya hidup manusia dengan cepat, tercapainya tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada peralatan tetapi juga bergantung pada SDM yang melaksanakan kegiatan. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar kualitas karyawan meningkat dan unggul dalam persaingan dan dapat bertahan.

Hasil survey singkat yang dilakukan menunjukkan adanya karyawan yang masih kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya, konflik yang terjadi akibat tidak adanya kerja sama, tidak mau mendengarkan masukan dan tidak bisa menyeimbangkan pekerjaan rekanya, oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi melalui penelitian ini dengan mencari tahu faktor yang menjadi kendala dalam peningkatan kinerja karyawan dan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu iklim organisasi, keterampilan karyawan dan kepuasan kerja.

1.2.2. Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Equator Agro Trading ?
2. Apakah keterampilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Equator Agro Trading ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Equator Agro Trading ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang diangkat, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV Equator Agro Trading ?
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keterampilan karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV Equator Agro Trading ?
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Equator Agro Trading ?

1.4. Kontribusi Penelitian

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Peneliti berharap bahwa penelitian yang dilakukan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajamen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan iklim organisasi, keterampilan karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Kontribusi Praktis

Adapun kontribusi praktis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diharapakan penelitian ini bisa memberikan sumbangan pemikiran bagi organisasi maupun karyawan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan kinerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi informasi bagi pembaca serta dapat menjadi tumpuan dalam melakukan penelitian khusunya pada ilmu sumber daya manusia dengan meneliti kinerja yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam masalah yang ada pada suatu organisasi.
3. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan oleh organisasi sebagai referensi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat menciptakan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik lagi kedepannya.

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV Equator Agro Trading yang beralamat di Jl. Raya Kakap, Kecamatan Sungai Kakap, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat. Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan data dari karyawan sebagai responden. Pada CV Equator Agro Trading terdapat Visi dan Misi yaitu sebagai berikut:

1. Visi

Adapun visi dari CV Equator Agro Trading yaitu

“Menjadi perusahaan perdagangan nasional bertaraf internasional yang terpercaya”

2. Misi

Adapun misi dari CV Equator Agro Trading yaitu sebagai berikut:

a. Melakukan perdagangan umum dan khusus untuk komoditas unggulan di kalimantan barat.
b. Memberikan produk yang berkualitas, harga yang kompetitif dan kebermanfaatan bagi kepuasan pelanggan, serta menjalin kemitraan yang berkelanjutan.
c. Memastikan pemanfaatan aset secara optimal dan dapat membangun infrastruktur pendukung yang relevan.
d. Meningkatkan produktivitas, ketangkasan dan mutu SDM dengan pengembangan berkelanjutan.