

Analysis Of The Influence Of Organizational Climate, Workload And Job Satisfaction On Employee Performance PT. Deli Baja Adi Ananta Medan

Analisa Pengaruh Iklim Organisasi, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Deli Baja Adi Ananta Medan

**Filbert Setiawan¹, Melkyory Andronicus^{2*}, Hanson Marcello³, Anjelika Halim⁴, Vallencia Gracella⁵
Dea Afrida Damanik⁶, Munawarah⁷**

Universitas Prima Indonesia, Kota Medan, Indonesia^{1,2,3,4,5,6}

Universitas Sumatera Utara, Kota Medan, Indonesia⁷

melkyoryandronicus@unprimdn.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

PT. Deli Baja Adi Ananta is a company that began as a lathe workshop established in 1969 as a vehicle parts supplier, then experienced rapid growth in 2018. There are issues related to employee performance in this company, where the work results provided by employees are not yet satisfactory. This is believed to be caused by organizational climate factors, workload, and job satisfaction levels. This study used the entire population of customers who made purchases at the company in 2023, totaling 1,259 people. The sampling technique employed simple random sampling, and the sample size was determined using the Slovin formula with a 10% error rate, resulting in a sample of 93 customers. The results of the study reveal that organizational climate has a significant influence on employee performance at PT. Deli Baja Adi Ananta. Workload also has a significant influence on employee performance, as does job satisfaction. Overall, organizational climate, workload, and job satisfaction together have a significant influence on employee performance at PT. Deli Baja Adi Ananta.

Keywords: *Organizational Climate, Workload, Job Satisfaction, Employee Performance*

ABSTRAK

PT. Deli Baja Adi Ananta adalah sebuah perusahaan yang berawal dari pembukaan bengkel bubut yang didirikan sejak tahun 1969 sebagai perusahaan penyedia suku cadang kendaraan, kemudian mengalami perkembangan pesat pada tahun 2018. Terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan di perusahaan ini, di mana hasil kerja yang diberikan karyawan belum memuaskan. Hal ini diduga disebabkan oleh faktor iklim organisasi, beban kerja, dan tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh pelanggan yang melakukan pembelian di perusahaan selama tahun 2023, yang berjumlah 1.259 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode simple random sampling, dan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 93 pelanggan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Iklim Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Deli Baja Adi Ananta. Beban Kerja juga memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, begitu pula dengan Kepuasan Kerja. Secara keseluruhan, Iklim Organisasi, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Deli Baja Adi Ananta.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen yang sangat vital dan tidak bisa dipisahkan dari sebuah organisasi, baik itu lembaga maupun perusahaan. SDM juga menjadi faktor kunci dalam menentukan perkembangan perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah individu-individu yang bekerja di dalam organisasi, bertindak sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. SDM memiliki peran yang krusial karena mereka berfungsi sebagai pengelola sistem serta pelaksana berbagai aktivitas perusahaan. Dalam konteks ini, SDM dipandang sebagai bagian penting dari

manajemen, yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan, pengembangan, dan kemajuan perusahaan dalam menjaga keberlanjutannya. Banyak organisasi yang menyadari bahwa unsur manusia dalam sebuah organisasi dapat menjadi faktor pembeda untuk meraih keunggulan kompetitif. Oleh sebab itu, SDM dianggap sebagai salah satu unsur terpenting dalam sebuah organisasi.

PT. Deli Baja Adi Ananta adalah perusahaan yang berawal dari berdirinya bengkel bubut pada tahun 1969, yang kemudian berkembang menjadi perusahaan workshop suku cadang kendaraan dan mengalami kemajuan pesat pada tahun 2018. Ada fenomena terkait kinerja karyawan di perusahaan ini, di mana karyawan belum mampu memberikan hasil kerja yang memadai. Contohnya, pada bagian pemasaran, karyawan seringkali gagal mencapai target penjualan yang telah ditetapkan, dan secara keseluruhan, kinerja penjualan karyawan berkontribusi pada penurunan angka penjualan perusahaan.

Kondisi ini disebabkan oleh iklim organisasi yang kurang mendukung kenyamanan dan ketenangan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini terlihat dari adanya rekan kerja yang tidak saling mendukung, bahkan cenderung saling menyalahkan, serta keberadaan karyawan yang dianggap tidak dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaan, terutama bagi mereka yang memiliki keterkaitan tugas. Selain itu, beberapa karyawan juga tidak diberikan otonomi untuk mengambil keputusan secara mandiri dan harus menunggu persetujuan dari rekan yang lebih senior.

Mengenai beban kerja, karyawan sering kali menghadapi tuntutan yang melebihi kemampuan mereka, sehingga mengakibatkan perasaan tertekan. Contohnya, karyawan di bagian pemasaran dihadapkan pada target penjualan yang sangat tinggi, yang sulit untuk dicapai. Di sisi lain, karyawan administrasi dituntut untuk menyelesaikan laporan dengan lebih cepat dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, dengan alasan perlunya pemeriksaan kembali.

Dari segi kepuasan kerja, banyak karyawan yang menyatakan ketidakpuasan terhadap kondisi kerja di perusahaan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja yang tidak memenuhi harapan, banyaknya peraturan yang harus dipatuhi, serta kompensasi yang dianggap tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Sagala (2021), iklim organisasi merupakan kumpulan karakteristik lingkungan kerja yang dinilai oleh karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan berfungsi sebagai faktor utama yang mempengaruhi perilaku mereka. Definisi ini mengindikasikan bahwa ada seperangkat karakteristik internal yang dijelaskan oleh persepsi individu sebagai iklim organisasi. Sementara itu, Panuju (2021) menyebutkan bahwa indikator-indikator yang mencerminkan iklim organisasi yang mendukung mencakup hal-hal berikut:

1. Dukungan (*support*)
2. Ikutserta pengambilan keputusan
3. Kejujuran, percaya diri dan keandalan
4. Keterbukaan dan ketulusan
5. Berorientasi dan bergairah untuk menggapai kinerja yang tinggi.

Beban Kerja

Menurut Gulo dan rekan-rekan (2020), beban kerja merujuk pada total pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau tim dalam jangka waktu tertentu, yang dapat dibedakan menjadi beban kerja fisik dan mental. Sementara itu, Busro (2020) mengidentifikasi beberapa indikator beban kerja yang mencakup hal-hal berikut:

1. Kuantitas kerja yang ditargetkan.
2. Kualitas kerja yang dituntut.

3. Jumlah jam kerja.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Chaerudin dan rekan-rekan (2020), kepuasan kerja adalah respons emosional individu terhadap keadaan dan kondisi kerja, yang bisa berupa perasaan puas atau tidak puas. Perasaan ini muncul setelah karyawan membandingkan harapan mereka tentang apa yang seharusnya mereka peroleh dari hasil kerja dengan apa yang sebenarnya mereka dapatkan. Chaerudin dan tim juga menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi pengukuran kepuasan kerja, antara lain:

1. Kondisi Kerja
Jika seluruh kebutuhan karyawan untuk bekerja terpenuhi dengan baik, maka kepuasan kerja akan terjadi.
2. Peraturan
Budaya serta karakteristik yang ada dalam organisasi tersebut, yang jika peraturan dalam menjalankan pekerjaan dapat mendukung terhadap pekerjaannya maka karyawan atau para pekerja akan merasakan kepuasan kerja.
3. Kompensasi
Kompensasi dari pekerjaan yang seimbang dengan pekerjaan yang telah karyawan lakukan.
4. Peluang Promosi
Adanya suatu peluang untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja seseorang di mana diberikan jabatan dan tugas yang lebih tinggi dan disertai dengan kenaikan gaji. Promosi ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja dapat dihargai dengan dinaikkan posisinya disertai gaji yang akan diterimanya.
5. Rekan Kerja atau Partner Kerja
Kepuasan kerja akan muncul apabila dalam suatu organisasi terdapat hubungan kerja yang baik.

Pengertian Kinerja

Menurut Fauzi dan Nugroho (2020), kinerja, yang juga dikenal sebagai performance atau prestasi kerja, merujuk pada hasil dan penampilan kerja yang dicapai oleh individu, baik dalam bentuk barang/produk maupun jasa. Kinerja ini biasanya dijadikan sebagai dasar untuk menilai karyawan atau organisasi terkait, mencerminkan pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaannya. Semakin baik kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Sementara itu, Wibowo (2022) menyebutkan beberapa metode pengukuran kinerja yang meliputi:

1. Produktivitas
Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara *input* dan *output* fisik suatu proses.
2. Kualitas
Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak dan cacat perunit, maupun ukuran eksternal seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan yang dikirim sesuai yang dijanjikan. Pada dasarnya ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.
4. *Cycle time*
Menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran *cycle time* mengukur berapa lama sesuatu dilakukan.

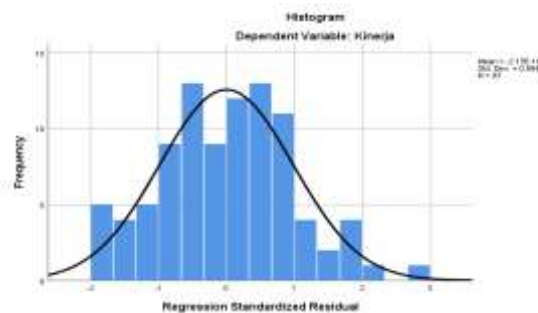
3. Metode Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Deli Baja Adi Ananta yang berlokasi di Laboratorium No.3D, Kesawan, Kec. Medan Bar., Kota Medan. Penelitian ini dijadwalkan berlangsung pada bulan April 2024. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, karena memiliki alur yang jelas dan teratur. Jenis penelitian ini tergolong sebagai penelitian kuantitatif dengan sifat kausal, yang juga dikenal sebagai penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan sebab-akibat antara dua peristiwa yang berbeda. Hubungan tersebut terjadi ketika ada perubahan pada salah satu variabel independen yang memicu perubahan pada variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini mencakup semua pelanggan yang melakukan pembelian di perusahaan selama tahun 2023, dengan total sebanyak 1.259 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Menurut Sugiyono (2019), simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel secara acak tanpa mempertimbangkan strata yang ada dalam populasi, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 93 pelanggan.

4. Hasil dan Pembahasan

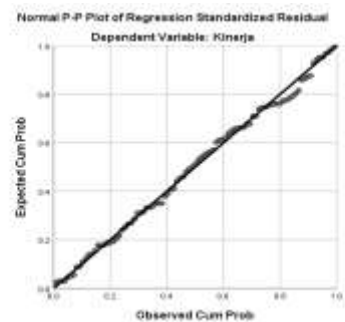
Uji Normalitas

Uji normalitas bisa dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan grafik histogram dan *normal probability plot of regression*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka grafik histogramnya dan *normal probability plot of regression* menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka grafik histogram *normal probability plot of regression* tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Histogram Graphic

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa garis membentuk lonceng, tidak ke kiri atau ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Normal Probability Plot Of Regression Graphic

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Sehingga dari gambar tersebut disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

Salah satu uji normalitas adalah menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria sebagai berikut:

- 1. Apabila nilai dari *Asymp. Sig.* > 0,05, data berdistribusi normal.
- 2. Apabila nilai dari *Asymp. Sig.* < 0,05, data tidak berdistribusi normal.

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83876709
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.034
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov membuktikan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat hubungan antarvariabel independennya sehingga pada uji regresi linier sederhana tidak menggunakan uji multikolinieritas karena uji regresi sederhana hanya memiliki satu variabel independen. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas yaitu:

- 1. Tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10.
- 2. Terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih besar atau sama dengan 10.

Tabel 2. Multicollinearity Test

Coefficients ^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.119	3.459			1.191	.237		
Iklm Organisasi	.308	.078	.303	3.936	.000	.667	1.499	
Beban Kerja	-.186	.065	-.195	-2.857	.005	.850	1.176	
Kepuasan Kerja	.501	.081	.493	6.144	.000	.611	1.635	

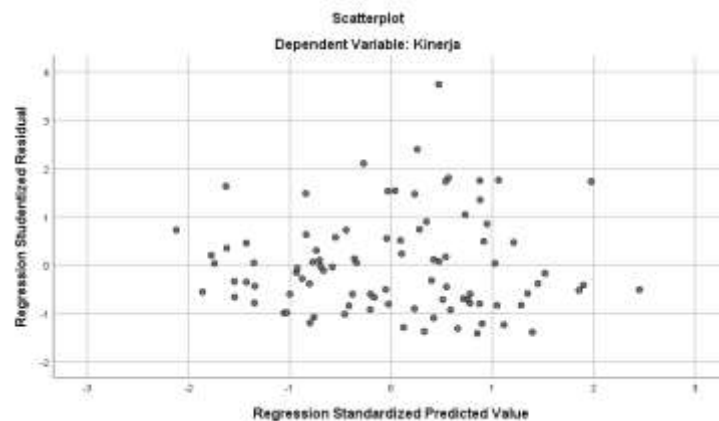
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 yang dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah pada uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Metode pengukurannya menggunakan *Scatterplot* dimana apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot Graphic

Berdasarkan grafik scatterplot yang disajikan dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas serta menyebar baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y. Artinya tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pencapaian berdasarkan masukan dari variabel bebas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan jumlah variabel bebasnya, maka regresi dibedakan menjadi 2 yaitu regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Untuk regresi linear sederhana hanya terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat, sedangkan untuk regresi linier berganda terdiri dari 2 atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat.

Tabel 4. Multiple Linear Regression Analysis Test Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF

1	(Constant)	4.119	3.459		1.191	.237		
	Iklim Organisasi	.308	.078	.303	3.936	.000	.667	1.499
	Beban Kerja	-.186	.065	-.195	-2.857	.005	.850	1.176
	Kepuasan Kerja	.501	.081	.493	6.144	.000	.611	1.635

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

Kinerja = 4,119 + 0,308 Iklim Organisasi - 0,186 Beban Kerja + 0,501 Kepuasan Kerja + e

Berdasarkan persamaan diatas, maka:

1. Konstanta (a) = 4,119. Artinya jika variabel bebas yaitu Iklim Organisasi (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) bernilai 0 maka Kinerja (Y) adalah sebesar 4,119.
2. Jika ada peningkatan Iklim Organisasi maka Kinerja akan meningkat sebesar 30,8%.
3. Jika adanya peningkatan terhadap Beban Kerja maka Kinerja akan menurun sebesar 18,6%.
4. Jika adanya peningkatan terhadap Kepuasan Kerja maka Kinerja akan meningkat sebesar 50,1%.

Koefisien Determinasi

R Square (R^2) sering disebut dengan koefisien determinasi adalah mengukur kebaikan *goodness of fit* dari persamaan regresi yaitu memberikan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai R^2 terletak antara 0 – 1 dan kecocokan model dikatakan lebih baik jika R^2 semakin mendekati 1. Suatu sifat penting R^2 adalah nilainya merupakan fungsi yang tidak pernah menurun dari banyaknya variabel bebas yang ada dalam model. Oleh karenanya, untuk membandingkan dua R^2 dari dua model, harus memperhitungkan banyaknya variabel bebas yang ada dalam model. Ini dapat dilakukan dengan menggunakan *Adjusted R Square*.

Tabel 5.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.649	.637	2.886

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel diatas mengenai pengujian koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,637. Ini menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) sebesar 63,7%. Sementara itu, sisa 36,3% berasal dari pengaruh variabel bebas lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah langkah-langkah dalam uji statistik F pada tingkat kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan $df_1 = (k-1)$ dan $df_2 = (n-k)$. Kriteria: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima, Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 6.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1371.405	3	457.135	54.877	.000 ^b

Residual	741.391	89	8.330
Total	2112.796	92	

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Iklim Organisasi

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai Ftabel sebesar 2,70 dan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05), sedangkan Fhitung tercatat sebesar 54,877 dengan nilai sig.a sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Perbandingan antara Fhitung dan Ftabel membuktikan bahwa secara simultan, Iklim Organisasi, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Taraf signifikan adalah 5%. Kriteria: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima, Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 7.

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.119	3.459		1.191	.237		
Iklim Organisasi	.308	.078	.303	3.936	.000	.667	1.499
Beban Kerja	-.186	.065	-.195	-2.857	.005	.850	1.176
Kepuasan Kerja	.501	.081	.493	6.144	.000	.611	1.635

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

1. Untuk variabel Iklim Organisasi (X1), nilai thitung sebesar 3,936 menunjukkan bahwa thitung lebih besar daripada ttabel (1,987), dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Iklim Organisasi dan Kinerja.
2. Pada variabel Beban Kerja (X2), nilai thitung yang tercatat adalah 2,857, yang juga lebih besar dari ttabel (1,987), dengan tingkat signifikansi 0,005 yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja.
3. Untuk variabel Kepuasan Kerja (X3), nilai thitung sebesar 6,144 menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel (1,987), dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial antara Kepuasan Kerja dan Kinerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Deli Baja Adi Ananta.
2. Beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Deli Baja Adi Ananta.
3. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Deli Baja Adi Ananta.

4. Secara keseluruhan, iklim organisasi, beban kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Deli Baja Adi Ananta.

Saran

Saran hasil penelitian adalah:

1. Untuk Peneliti
Diharapkan agar peneliti melanjutkan penelitian ini untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.
2. Untuk Perusahaan
Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor seperti iklim organisasi, beban kerja, dan kepuasan kerja.
3. Untuk Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
Diharapkan agar program studi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia dapat menggunakan penelitian ini sebagai acuan dan referensi untuk studi-studi selanjutnya yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti.
4. Untuk Peneliti Berikutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mempertimbangkan penambahan variabel lain selain iklim organisasi, beban kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel prediktor untuk kinerja. Hal ini bertujuan agar ke depan dapat diperoleh informasi lebih luas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Daftar Pustaka

- Arvianti, Eri Yusnita dan Herdiana Anggrasari. 2018. *Faktor-Faktor Yang Menghambat Pendidikan Karakter Pada Anak Buruh Tani di Kabupaten Ponorogo*. Kendari.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chaerudin, Ali, Inta Hartaningtyas Rani & Velma Alicia. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*.
- Fathoroni, Annisa, Nuraini Siti Fatonah, Roni Andarsyah dan Noviana Riza. 2020. *Buku Tutorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode 360 Degree Feedback*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Fauzi, Akhmad & Rusdi Hidayat Nugroho. 2020. *Manajemen Kinerja*. Penerbit : Airlangga University Press, Surabaya.
- Hardjana, Andre. 2019. *Komunikasi Organisasi, Strategi Interaksi dan Kepemimpinan*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Panuju, Redi. 2021. *Pengantar Studi Ilmu Komunikasi (Komunikasi Sebagai Kegiatan, Komunikasi Sebagai Ilmu)*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sagala, Syaiful. 2021. *Memahami Organisasi Pendidikan (Budaya dan Reinventing, Organisasi Pendidikan)*. Jakarta : Kencana.
- Sholihin, Mahfud. 2020. *Analisis Data Penelitian Menggunakan Software Stata*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2019. *Metode Riset Akuntansi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

- Vanchapo, Antonius Rino. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Wibowo. 2022. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajagrafindo Persada, Depok.
- Yusuf, Muhammad dan Lukman Daris. 2019. *Analisis Data Penelitian Teori & Aplikasi Dalam Bidang Perikanan*. Bogor: IPB Press.