



Kinerja Karyawan Berbasis Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Studi Empirik Pada PT. Zurich Insurance Group Tangerang

Employee Performance Based On Organizational Climate And Organizational Commitment Empirical Study On PT. Zurich Insurance Group Tangerang

Annisa Pramono Putri¹, Ading Sunarto²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : annisapramonoputri2@gmail.com^{1*}, dosen02153@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 28-05-2025

Revised : 30-05-2025

Accepted : 02-06-2025

Published : 05-06-2025

Abstract

To find out whether there is an influence of organizational climate and organizational commitment on employee performance. The method used is the Quantitative Descriptive method. The population in this study were 61 employees of PT Zurich Insurance Group Tangerang. The sampling technique used was non-probability sampling. The sampling method used saturated sampling of 61 respondents. Data analysis used regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results of this study are Organizational Climate (X1) and Organizational Commitment (X2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) with the regression equation $Y = 7.831 + 0.277X1 + 0.552X2$. The determination coefficient is 50.2. Partial hypothesis testing obtained the t-test value Hypothesis test obtained the t-test value > t table or (6.827 > 1.671) strengthened by Sig 0.000 < 0.05, Thus Ho is rejected and H1 is accepted. This shows that Organizational Climate has an effect on Employee Performance at PT Zurich Insurance Group Tangerang. Organizational commitment obtained that the t-value > t-table or (6.827 > 1.671) with a significance of 0.000 < 0.05, then reject H0 and accept H2, this indicates that organizational commitment affects employee performance at PT Zurich Insurance Group Tangerang. Hypothesis testing obtained F-value > F-table or (29.275 > 3.156) so that it rejects Ho and accepts Ha. This indicates that at PT Zurich Insurance Group Tangerang, organizational climate (X1) and organizational commitment (X2) have the same effect on employee performance. Thus, the third hypothesis is accepted

Keywords: *Organizational climate, Organizational commitment, Employee performance*

Abstrak

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode Deskriptif Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Zurich Insurance Group Tangerang sebanyak 61 Karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling*. Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sebanyak 61 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Iklim organisasi (X₁) dan Komitmen organisasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 7,831 + 0,277X1 + 0,552X2$. Koefisien determinasi sebesar 50,2. Uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung Uji Hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (6,827 > 1,671) diperkuat dengan



Sig $0,000 < 0,05$, Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Iklim organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pada PT Zurich Insurance Group Tangerang. Komitmen organisasi diperoleh bahwa nilai thitung $>$ ttabel atau $(6,827 > 1,671)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka menolak H_0 dan menerima H_2 , hal ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Zurich Insurance Group Tangerang. Uji hipotesis diperoleh nilai nilai Fhitung $>$ Ftabel atau $(29,275 > 3,156)$ sehingga menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini menunjukkan bahwa pada PT Zurich Insurance Group Tangerang, Iklim organisasi (X_1) dan Komitmen organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang sama terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima

Kata Kunci : Iklim organisasi, Komitmen organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil observasi pada PT Zurich Insurance Group Tangerang pada Kuantitas kerja, Kuantitas kerja adalah istilah yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa efektif, efisien, dan akuratnya pekerjaan. Pada kuantitas kerja terdapat temuan yaitu penurunan client yang tertarik pada asuransi, penurunan ini merupakan tolak ukur pada kuantitas kerja, hal ini disebabkan kurangnya promosi yang dilakukan oleh karyawan terhadap calon costumernya sehingga menyebabkan penurunan pada kuantitas kerja perusahaan

Tabel 1.1
Data Kuantitas Kerja
PT. Zurich Insurance Group Tangerang
Tahun 2022-2024

Tahun	Penjualan Unit Asuransi		
	Target/Unit	Pencapaian/Unit	Persentase
2022	100 Unit	93 Unit	93%
2023	100 Unit	87 Unit	87%
2024	100 Unit	90 Unit	90%
Rata Rata		90 Unit	90%

Sumber : PT Zurich Insurance Group Tangerang 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa penjualan pada PT Zurich Insurance Group Tangerang mengalami penurunan. Jumlah penjualan tertinggi terjadi pada tahun 2022 dengan perolehan 93 Unit, sedangkan perolehan penjualan terendah terjadi pada tahun 2023 dengan perolehan 87 Unit. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Zurich Insurance Group Tangerang disetiap tahunnya belum bisa mencapai target yang diharapkan hal ini berdampak negatif terhadap perusahaan maupun kinerja karyawan

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Karyawan
PT. Zurich Insurance Group Tangerang
Periode Januari - Desember 2024

Bulan	Jumlah karyawan	Izin	Alfa	Sakit
Januari	61	5	2	2
Februari	61	2	4	4
Maret	61	4	1	5
April	61	7	3	1
Mei	61	6	1	4
Juni	61	2	2	2
Juli	61	3	2	3
Agustus	61	4	4	4
September	61	3	0	3
Oktober	61	2	0	2
November	61	4	5	4
Desember	61	6	3	2

Sumber : PT Zurich Insurance Group Tangerang 2025



Tabel 1.2 menunjukkan rekapitulasi absensi karyawan PT. Zurich Insurance Group Tangerang selama periode Januari hingga Desember 2025. Berdasarkan tabel 1.2 diatas, Jumlah karyawan konsisten sebanyak 61 orang sepanjang tahun, menunjukkan stabilitas dalam tenaga kerja. Namun, Keterangan Izin dari bulan ke bulan terus tidak stabil, tidak hanya itu Alpha juga terus menunjukkan ketidak stabilan yang lumayan. Ketidakhadiran karena sakit juga mengalami naik turun setiap bulannya. Dalam hal ini menunjukkan adanya masalah pada kejujuran yaitu salah satu indikator pada iklim organisasi.

Tabel 1.3
Data Pelanggaran
PT. Zurich Insurance Group Tangerang
Tahun 2022 – 2024

Tahun	Pelanggaran		
	Sp 1 / Org	Sp 2 / Org	Sp 3 / Org
2022	12	2	0
2023	8	0	0
2024	10	1	1

Sumber : Data pelanggaran Kerja PT Zurich Insurance Group Tangerang 2025

Dari tabel 1.3 diatas dapat diketahui dari setiap tahunnya mengalami naik turunnya pelanggaran, pada tahun 2022 terdapat 12 orang yang melakukan pelanggaran dikenai SP 1, dan terdapat 2 orang yang melakukan pelanggaran dikenai SP 2. Selanjutnya pada tahun 2023 terdapat 8 orang yang melakukan pelanggaran dikenai SP 1. Pada tahun 2024 orang yang melakukan pelanggaran dikenai SP 1 sebanyak 10 orang, dan pelanggaran SP 2 sebanyak 1 orang, serta pelanggaran SP 3 sebanyak 1 orang.

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas dan Uji Autokorelasi

3. Uji Regresi Linier

Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama

4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2020:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah



penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Iklim Organisasi (X1)

No	Kuisisioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Pemimpin di perusahaan ini mampu memberikan arahan yang jelas kepada tim	0,857	0,252	valid
2	Pemimpin di perusahaan ini memperhatikan kesejahteraan karyawan	0,860	0,252	valid
3	Hubungan antar karyawan di perusahaan ini di dasarkan pada rasa saling percaya	0,864	0,252	valid
4	Karyawan mempercayai kebijakan yang di buat oleh manajemen	0,851	0,252	valid
5	Karyawan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berdampak pada pekerjaannya	0,887	0,252	valid
6	Keputusan yang di ambil manajemen selalu mempertimbangkan masukan dari karyawan	0,875	0,252	valid
7	Manajemen di perusahaan ini transparan dalam menyampaikan informasi kepada karyawan	0,874	0,252	valid
8	Hubungan kerja di perusahaan ini didasarkan pada sikap jujur dan adil	0,896	0,252	valid
9	Komunikasi antara karyawan dan manajemen berjalan dengan baik dan terbuka	0,902	0,252	valid
10	Komunikasi antar karyawan di perusahaan ini efektif dalam menyelesaikan tugas	0,883	0,252	valid

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Iklim Organisasi (X1) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,252), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.



Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No	Kuisisioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Karyawan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan tempatnya bekerja	0,732	0,252	valid
2	Karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan ini	0,709	0,252	valid
3	Karyawan nyaman dan senang bekerja di perusahaan ini	0,694	0,252	valid
4	Karyawan bertahan di perusahaan ini karena merasa akan sulit mendapatkan pekerjaan yang setara di tempat lain	0,693	0,252	valid
5	Karyawan mempunyai rasa komitmen tinggi untuk tetap bekerja di perusahaan	0,746	0,252	valid
6	Keputusan untuk tetap bekerja di perusahaan ini adalah pilihan yang paling menguntungkan bagi karyawan	0,708	0,252	valid
7	Karyawan memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di perusahaan ini	0,723	0,252	valid
8	Karyawan bertanggung jawab untuk berkontribusi kepada perusahaan ini	0,708	0,252	valid
9	Karyawan merasa perusahaan telah banyak memberikan manfaat sehingga mereka harus tetap setia bekerja disini	0,690	0,252	valid
10	Loyalitas kepada perusahaan ini adalah hal yang benar untuk dilakukan	0,499	0,252	valid

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Komitmen Organisasi (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,252), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuisisioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan jumlah yang sesuai dengan target yang diberikan	0,800	0,252	valid
2	Karyawan dapat bekerja dengan produktivitas yang tinggi secara konsisten	0,781	0,252	valid
3	Karyawan memastikan hasil pekerjaannya sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan	0,812	0,252	valid
4	Karyawan memberikan perhatian pada detail untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi	0,822	0,252	valid
5	Karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaannya	0,813	0,252	valid
6	Karyawan dapat menemukan cara baru untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja	0,731	0,252	valid
7	Karyawan mampu bekerja dengan baik dalam tim untuk mencapai tujuan bersama	0,785	0,252	valid
8	Karyawan mampu mengambil keputusan sendiri dalam pekerjaannya sesuai dengan wewenang yang diberikan	0,807	0,252	valid
9	Karyawan berusaha mencari peluang untuk berkontribusi lebih kepada perusahaan	0,819	0,252	valid
10	Karyawan selalu dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,680	0,252	valid

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan data tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.



b. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai CronbachAlpha	Batasan	Kesimpulan
1.	Iklm Organisasi (X1)	0,966	0,60	Reliabel
2.	Komitmen Organisasi (X2)	0,879	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,931	0,60	Reliabel

Sumber; Hasil Olahan Data SPSS V26, Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Iklm Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,60.

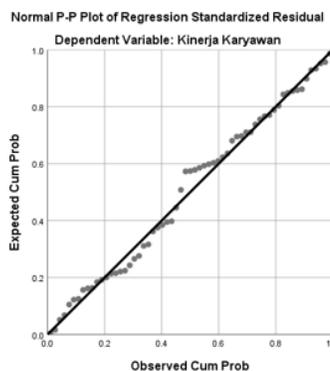
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample
Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.47131512
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.058
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari nilai sig. pada bagian Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,200 > 0,050$. Jadi variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 4.2
Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 14
Hasil Uji Multikolinieritas dengan Collinearity Statistic Coefficientsa

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.831	3.906		2.005	.050		
	Komitmen Organisasi	.552	.137	.472	4.016	.000	.622	1.608
	Iklim Organisasi	.277	.104	.313	2.666	.010	.622	1.608

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance variabel Iklim Organisasi sebesar 0,622 dan Komitmen Organisasi sebesar 0,622 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Iklim Organisasi sebesar 1,608 serta Komitmen organisasi sebesar 1.608 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.709 ^a	.502	.485	5,565	1,735

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V26, Tahun 2025

Berdasarkan pada tabel 4.16 diatas, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,735, artinya nilai yang di dapat ada di antara 1,550 – 2,460 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada kuesioner.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Rank Glejser
Coefficients

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.714	2.109		1.287	.203
	Iklim Organisasi	-.095	.056	-.274	-1.704	.094
	Komitmen Organisasi	.142	.074	.309	1.918	.060

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Hasil Output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, glejser test model pada variabel Iklim Organisasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,094 dan Komitmen Organisasi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,060 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak di pakai sebagai data penelitian



3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Iklim Organisasi (X1) dan
Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	7.831	3.906	2.005	.050
	Komitmen Organisasi	.552	.137	.472	.000
	Iklim Organisasi	.277	.104	.313	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7.831 + 0,277X1 + 0,552X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

- Nilai konstanta sebesar 7.831 diartikan bahwa jika variabel Iklim Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 7.831 point
- Nilai Iklim Organisasi (X1) sebesar 0,277 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Komitmen Organisasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Iklim Organisasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,277 point
- Nilai Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,552 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Iklim Organisasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Komitmen Organisasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,552 point

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.22
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Iklim Organisasi (X1)
dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
					R Square Change	F Change	df1		
1	.709 ^a	.502	.485	5.565	.502	29.275	2	58	.000

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,709 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,779 artinya variabel Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.25
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Iklim Organisasi
(X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.502	.485	5.565

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,502 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi



berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50,2% sedangkan sisanya sebesar $(100-50,2\%) = 49,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

6. Uji hipotesis

Tabel 4.26
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Iklim Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,593	3,185		5,838	,000
	Iklim Organisasi	,533	,092	,603	5,810	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai thitung > ttabel atau $(5,810 > 1,671)$. hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,050 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Zurich Insurance Group Tangerang, Hipotesis pertama diterima.

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,220	4,066		2,268	,027
	Komitmen Organisasi	,777	,114	,664	6,827	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai thitung > ttabel atau $(6,827 > 1,671)$. hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Zurich Insurance Group Tangerang, Hipotesis kedua diterima.

Tabel 4.28
Hasil Hipotesis (Uji F) Variabel Iklim Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1813,129	2	906,564	29,275	,000 ^b
	Residual	1796,117	58	30,968		
	Total	3609,246	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau $(29,275 > 3,156)$ hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig. 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Zurich Insurance Group Tangerang, hipotesis ketiga diterima.



KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh dari Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Zurich Insurance Group Tangerang. Berdasarkan data yang telah terkumpul dan telah dilakukan pengujian analisis regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil penelitian, Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,593 + 0,533X_1$. Nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,603 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 0,484 yang termasuk dalam kategori “sedang”. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi memiliki tingkat pengaruh yang sedang secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 48,4%, sedangkan sisanya sebesar $(100-48,4\%) = 51,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lainnya. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai thitung 12,638 > ttabel 1,671. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Zurich Insurance Group Tangerang
2. Berdasarkan hasil penelitian, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,220 + 0,777X_2$. Nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,664 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi sebesar 0,441 yang termasuk dalam kategori “sedang”. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki tingkat pengaruh yang sedang secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 44,1%, sedangkan sisanya sebesar $(100-44,1\%) = 55,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lainnya. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai thitung 6,827 > ttabel 1,671. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Zurich Insurance Group Tangerang
3. Berdasarkan hasil penelitian, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,831 + 0,277X_1 + 0,552X_2$. Nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,709 artinya variabel Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi mempunyai tingkat hubungan yang Kuat terhadap Kinerja Karyawan. Nilai determinasi sebesar 50,2% dan berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai Fhitung 29,275 > Ftabel 3,15 Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Zurich Insurance Group Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2010). *Analisis regresi: Teori, kasus, dan solusi*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Aulia, V. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Bekasi: PT. Hamatek Indo.
- Budiarti, I., & Reksohadiprodjo, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.



- Budiasa, I. M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Denpasar: CV Bali Media.
- Erlina, R. (2025). *Perilaku Organisasi dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penerbit Nusantara.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____ (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____ (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia: Strategi mengelola karyawan*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- I Kadek, Ida, & Saptia. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Penerbit Andalas.
- _____ (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Penerbit Andalas.
- Istijanto. (2020). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik (Edisi ke-5)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. V. (2020). *Essentials of Management: An International, Innovation, and Leadership Perspective (11th ed.)*. New Delhi: McGraw-Hill Education (India) Private Limited.
- Luthans, F. (2020). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (13th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Malhotra, N. K. (2020). *Marketing research: An applied orientation (7th ed.)*. Pearson Education.
- Noor, J. (2018). *Metodologi penelitian: Skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Priansa, D. J. (2019). *Perilaku organisasi dalam manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Randi. (2018). *Teori penelitian terdahulu*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Edisi ke-9)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Santoso, S. (2020). *Menguasai statistik multivariat dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sudjana, N. (2019). *Metode statistika (Edisi revisi)*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-11)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____ (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-11)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.



- Terry, G. R. (2021). *Dasar-dasar manajemen* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Winarti, A., dkk. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Aslami, H. S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 226–233.
- Atiawati, A., Rusilowati, U., & Sarwani, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pratama Abadi Industri di Cikupa Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 312–320.
- Azhar, R., Rabeta, Y., & Eprianti, Y. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Lubuklinggau. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 4(2), 551–555.
- Azhar, Rudi, Yulpa Rabeta, and Yuli Eprianti. 2025. “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)* 4 (2): 551–55.
- Citra Kunia putri, trisna insan Noor. 2013. “Keputusan Bersama.” *Analisis Pendapat dan Tingkat Kesejahteraan Rumah Tangga Petani* 53 (9): 1689–99.
- Darmadi, I Putu Rony, I Ketut Budiasa, and Ida Ayu Putu Sulastri. 2025. “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Dan Residences Riverview Kuta Bali (Associated Harris).” *Bali Journal of Hospitality, Tourism and Culture Research* 1 (1): 42–50.
- Edmizar, Leni, Romi Delmaira, Nelpa Dewenti, Afriyeni Afriyeni, Sekolah Tinggi, and Ilmu Ekonomi Kbp. 2025. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi Dan Person Organizational Fit Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci” 17 (1).
- Ginangjar, H., & Berliana, B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 430–435.
- Guruh, M., Sabina, F., & Rajak, M. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Price Trandos Engineering Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 303–310.
- Han, Sia Tjun, Agustinus Nugroho, Endo W. Kartika, and Thomas S. Kaihatu. 2011. “Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja.” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 14 (2).
- Hasanah, Siti Fathimah Nurul, Edi Suryadi, and Askolani Askolani. 2023. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb).” *Jurnal Investasi* 9 (3): 143–54.
- Herdiyanti, Rafita, and Syeh Assery. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan.” *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia* 1 (1): 171–89.
- Hamzah, N. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI (PERSERO) Unit Usaha OPHIR. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4(3), 212-217.
- Hanum, F. (2018). Pengaruh iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Journal of Applied Business and Economic*, 5(2), 132–139.
- Kurniawan, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2), 101-109.



- Kiki Sarianti, and Ramadhi Ramadhi. 2023. “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal STIA Bengkulu : Committe to Administration for Education Quality* 9 (2): 187–98.
- Kristanti, Desi, Adrie Charviandi, Pniah Juliawati, and Budi Harto. 2023. “Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, no. 1, 391.
- Mokit, A. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Air Minum Daerah Kota Depok. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(1), 75–90.
- Pranata, I. G. N., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 526–558. Universitas Udayana.
- Psychologia, Acta, Kalyana Rupa Mahidhika, Kartika Nur Fathiyah, Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, and Universitas Negeri Yogyakarta. 2025. “Acta Psychologia” 4 (01): 11–20.
- Ratnasari, S. L., & Gandhi, S. (2017). Kompensasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PEB. *Jurnal Mebis (Manajemen dan Bisnis)*, 2(2), 72–80.
- Sarianti, K., & Ramadhi, R. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal STIA Bengkulu: Committe to Administration for Education Quality*, 9(2), 187-198.
- Raharjo, Budi Santosa, Usran Masahere, and Wahyu Widodo. 2023. “Komitmen Organisasi Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Dan Loyalitas Karyawan: Studi Tinjauan Literatur.” *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)* 4 (1): 143–56.
- Sally, Julia Leony, Debryana Y Salean, E Rolland, and Komitmen Organisasi. n.d. “Organisasional Terhadap Kinerja *The Effect Of Organizational Climate And Organizational*,” 327–35.
- Setyorini, Winarti, Siti Khotimah, and Rega Andi Anggara. 2023. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Di PT. Bangun Jaya Alam Permai (BJAP) Pangkut Kabupaten Kotawaringin Barat.” *Magenta* 11 (2): 59–68.
- Susanti, Novia, and Dita Rohima. 2023. “Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen).” *Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 3 (3): 285–92.
- Suwarto, Suwarto, Hendrik Hendrik, and Rika Amelia. 2023. “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Cabang Kolaka.” *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis* 3 (4): 313–22.
- Tarigan, Gabriel Kawas. 2016. “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kedisiplinan Karyawan.” *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 4 (1): 77–83.
- Utama, I. W. M. (2019). *Pengaruh iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(5), 526–553.
- Wibawa, I. W. S., Mahardika, I. N., & Putra, I. N. B. (2019). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behaviour pada karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(1), 40–70.
- Yateno, D. E. W., & Santoso, D. (2024). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behaviour di Kantor SAMSAT Kota Metro. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 4(2), 450–464.