EMAS
Volume 7 Nomor 2, Februari (2026): 227-238
E-ISSN 2774-3020
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v7i2.13624

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAKA AGUNG ABADI CABANG GIANYAR

I Nengah Gunarta[1*], I Nengah Suardhika[2], I Gede Rihayana[3]

[1,2,3]Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, Indonesia
*korespondensi:gnrta016@gmail.com

ABSTRAK

Dalam era persaingan usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memastikan bahwa kinerja karyawannya selalu berada pada tingkat yang optimal. Upaya mempertahankan maupun meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui kegiatan evaluasi kinerja serta perbaikan berkelanjutan agar kualitas sumber daya manusia terus berkembang sehingga perusahaan mampu tumbuh, unggul, dan tetap bertahan dalam persaingan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian adalah seluruh karyawan PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kerjasama tim juga terbukti berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : iklim organisasi, disiplin kerja, kerjasama tim, kinerja karyawan

ABSTRACT

In an era of increasingly competitive business, companies are required to ensure that their employees' performance is always at an optimal level. Efforts to maintain and improve employee performance can be carried out through performance evaluation and continuous improvement so that the quality of human resources continues to develop, enabling the company to grow, excel, and remain competitive. This study aims to determine the effect of organizational climate, work discipline, and teamwork on employee performance. The research sample consisted of all 100 employees of PT. Saka Agung Abadi Gianyar Branch. The sampling technique used was saturated sampling, while the data analysis technique used regression analysis. The results of the study indicate that organizational climate has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and teamwork also has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *organizational climate, work discipline, teamwork, employee performance*

© 2026 The Author(s). Published by EMAS. Licensed under CC BY-SA 4.0.

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Setiap perusahaan dituntut mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar berbagai program, kebijakan, serta strategi bisnis dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya yang optimal tidak hanya memastikan proses operasional berlangsung efisien, tetapi juga membangun integritas, akuntabilitas, dan transparansi dalam pelaksanaan tugas karyawan. Dalam situasi persaingan usaha yang semakin dinamis, peningkatan kualitas kinerja karyawan menjadi langkah strategis untuk menjaga keberlanjutan dan daya saing perusahaan. Menurut Satria, (2021), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Mufida *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan dengan menyelesaikan target tepat waktu dan sesuai standar etika

perusahaan. Artinya, kinerja karyawan memiliki kontribusi langsung terhadap pencapaian visi, misi, serta keberhasilan organisasi.

Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya, dan untuk mencapai kinerja yang optimal tersebut salah satunya dapat dicapai melalui iklim organisasi yang kondusif. Iklim organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai kondisi lingkungan kerja yang mereka rasakan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Saraswati *et al.*, (2025) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah suasana kerja yang terbentuk dari hubungan antarindividu, kejelasan struktur, serta dukungan yang diterima karyawan dalam lingkungan kerja. Dewi & Agustina, (2022) mengemukakan bahwa iklim organisasi mencerminkan bagaimana lingkungan internal organisasi memengaruhi motivasi, kenyamanan, serta perilaku kerja karyawan. Selain itu, Basir, (2023) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah kondisi psikologis yang dirasakan oleh karyawan, yang mencerminkan kualitas interaksi, keterbukaan komunikasi, dan rasa keadilan di dalam perusahaan. Iklim organisasi yang positif akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih antusias, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong tercapainya kinerja yang lebih baik.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Memiliki karyawan dengan tingkat kedisiplinan tinggi sangat diperlukan untuk mendukung kelancaran operasional dan keberlanjutan perusahaan. Harsono, (2024) menjelaskan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan karyawan dalam mengikuti aturan serta menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Temuan ini sejalan dengan Hutauruk *et al.*, (2022) yang menegaskan bahwa kedisiplinan mampu meningkatkan produktivitas melalui kebiasaan kerja yang tertib, teratur, dan terarah. Selain itu, Yuliawati & Oktavianti, (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja tercermin dari ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap tugas, serta kesungguhan karyawan dalam menaati seluruh peraturan perusahaan. Mukrodi, (2022) juga menambahkan bahwa disiplin yang baik mampu menciptakan budaya kerja profesional, meminimalkan keterlambatan, serta meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dicapai dengan memperhatikan kerjasama tim sebagai salah satu aspek penting dalam pelaksanaan tugas. Abdillah & Purnama, (2023) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kemampuan sekelompok individu untuk bekerja secara terpadu, saling melengkapi keterampilan, dan berkomitmen mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Hal ini diperkuat oleh Lasmi *et al*., (2021) yang menjelaskan bahwa kerjasama tim terbentuk melalui komunikasi yang baik, koordinasi yang terstruktur, serta pembagian peran yang jelas sehingga setiap anggota dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan optimal. Selain itu, Gultom *et al.,* 2023) menegaskan bahwa kerjasama tim yang efektif ditandai oleh kepercayaan antaranggota, dukungan emosional, serta kemampuan menyelesaikan masalah secara kolektif. Machsunah *et al*., (2023) juga menyebutkan bahwa kerjasama tim tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga mampu menciptakan sinergi yang berdampak pada pencapaian kinerja yang lebih baik. Sejalan dengan itu, Reinaldi *et al*., (2024) menyatakan bahwa kualitas hubungan kerja dalam tim dapat memengaruhi tingkat kepuasan, motivasi, dan efektivitas penyelesaian tugas.

PT Saka Agung Abadi Cabang Gianyar merupakan salah satu perusahaan distribusi bahan bangunan yang memiliki reputasi baik dalam menyediakan berbagai kebutuhan konstruksi di wilayah Bali. Perusahaan ini beroperasi dengan struktur organisasi yang tertata serta fasilitas kerja yang mendukung proses distribusi dan pelayanan pelanggan. Berbagai jenis produk bahan bangunan dengan kualitas terjamin dipasarkan melalui cabang ini, mulai dari semen, cat, besi, hingga perlengkapan konstruksi lainnya. Sebagai perusahaan yang terus berkembang, PT Saka Agung Abadi Cabang Gianyar tentunya sangat memperhatikan kondisi karyawan yang bekerja di dalamnya, khususnya dalam menjaga stabilitas operasional dan kelancaran pelayanan. Salah satu upaya penting yang dilakukan perusahaan adalah mempertahankan karyawan agar tidak terjadi permasalahan turnover yang dapat mengganggu efektivitas kerja. Berdasarkan data internal perusahaan, fenomena yang muncul dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan adanya variabilitas dalam kinerja karyawan yang mencerminkan kondisi iklim organisasi,

disiplin kerja, serta kerjasama tim yang masih perlu mendapatkan perhatian lebih agar perusahaan tetap mampu mencapai target pendapatan dan mempertahankan daya saingnya. Terlihat pada data target dan realisasi penjualan perbulan pada tahun 2024 mengalami fluktuasi dan tidak pernah mencapai target yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Target dan Realisasi Pendapatan PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Target Pendapatan (miliar Rp.)	Realisasi Pendapatan (miliar Rp.)	Persentase Realisasi (%)
1	Januari	100	1.100	980,46	89,13
2	Februari	100	1.100	926,26	84,21
3	Maret	100	1.100	934,84	84,99
4	April	100	1.100	961,28	87,39
5	Mei	100	1.100	961,94	87,45
6	Juni	100	1.100	955,36	86,85
7	Juli	100	1.100	990,54	90,05
8	Agustus	100	1.100	966,44	87,86
9	September	100	1.100	990,00	90,00
10	Oktober	100	1.100	915,00	83,18
11	Nopember	100	1.100	957,14	87,01
12	Desember	100	1.100	947,00	86,14
Total			13.200	11.516,26	87,84

Sumber: PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar, 2025

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT Saka Agung Abadi Cabang Gianyar belum mencapai kondisi yang optimal. Permasalahan tersebut terlihat dari menurunnya produktivitas kerja, kurangnya koordinasi, serta belum maksimalnya sinergi antar karyawan dari berbagai divisi. Kondisi ini berdampak pada beberapa aspek operasional perusahaan, seperti keterlambatan pengiriman barang, kesalahan pencatatan dan pengelolaan inventaris, serta meningkatnya keluhan pelanggan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kualitas kinerja karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan. Minimnya komunikasi dan kerja sama antar divisi menyebabkan proses kerja menjadi kurang efisien, memperlambat penyelesaian tugas, dan menurunkan ketepatan pelayanan kepada pelanggan. Apabila kondisi ini tidak segera diperbaiki, perusahaan berisiko mengalami penurunan kualitas layanan, melemahnya kepercayaan pelanggan, serta hambatan dalam mencapai target perusahaan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, faktor penyebab penurunan kinerja perlu dikaji secara lebih mendalam.

Ketiga faktor tersebut, yaitu iklim organisasi, disiplin kerja, dan kerja sama tim, memiliki peran penting dalam membentuk perilaku serta pencapaian kinerja karyawan. Iklim organisasi yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, terbuka, dan mendukung keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja berfungsi sebagai pedoman perilaku yang mendorong karyawan mematuhi aturan, menggunakan waktu secara efektif, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan. Sementara itu, kerja sama tim menjadi unsur yang memperkuat koordinasi, komunikasi, dan saling membantu antarpegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih efisien dan tepat sasaran. Apabila ketiga faktor tersebut berjalan secara selaras, karyawan akan lebih termotivasi, produktif, dan mampu mencapai target kerja yang ditetapkan. Kondisi ini pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh, terutama dalam menghadapi tuntutan persaingan bisnis dan kebutuhan pelayanan perusahaan yang semakin tinggi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT Saka Agung Abadi Cabang Gianyar."

2. LITERATUR DAN HIPOTESIS

Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaanya (Yoga et al., 2023). Saraswati *et al*., (2025) menjelaskan bahwa iklim organisasi terbentuk dari hubungan kerja, sistem, serta praktik internal yang dirasakan karyawan dalam aktivitas sehari-hari. Sementara itu, Basir (2023) menegaskan bahwa iklim organisasi berperan penting dalam menentukan bagaimana karyawan bersikap dan bertindak di tempat kerja. Dalam konteks PT Saka Agung Abadi Cabang Gianyar, iklim organisasi tercermin melalui lima indikator, yaitu struktur organisasi yang jelas, dukungan sosial dan emosional, keadilan dalam pengambilan keputusan, pengakuan dan apresiasi, serta kesempatan pengembangan karier. Kelima indikator tersebut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja terbaik.

Disiplin Kerja

Menurut Salain *et al*., (2022), disiplin kerja adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan, tanpa paksaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat. Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang teratur, datang tepat waktu, menaati prosedur, serta menyelesaikan tugas dengan penuh kesadaran sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut (Astuti & Rahardjo, 2021). Menurut Nawir *et al.*, (2024) merumuskan lima indikator disiplin kerja yaitu: kehadiran dan ketepatan waktu; kepatuhan terhadap aturan dan prosedur; produktivitas kerja; kualitas hasil kerja; serta perilaku kerja yang mencerminkan tanggung jawab.

Kerjasama Tim

Menurut Abdillah & Purnama (2023), kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok yang melibatkan individu dengan keterampilan yang saling melengkapi serta memiliki komitmen untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Kerjasama tim juga mencerminkan kemampuan anggota untuk bekerja secara terpadu, saling membantu, serta menjaga kekompakan dalam menyelesaikan tugas. Lasmi *et al*., (2021) menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah kemampuan untuk bekerja bersama menuju visi dan misi yang sama, di mana setiap anggota berperan penting dalam mendorong tercapainya tujuan organisasi. Menurut Widiarni & Nugrohoseno, (2024), indikator untuk mengukur kerjasama tim meliputi komunikasi efektif antar anggota tim, saling mendukung dan saling percaya, kolaborasi dalam pengambilan keputusan, pemecahan masalah secara bersama, serta koordinasi dan pembagian tugas yang jelas.

Kinerja Karyawan

Menurut Putri *et al*., (2025), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan standar yang telah ditetapkan perusahaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja tidak hanya menggambarkan kemampuan teknis seorang karyawan, tetapi juga menunjukkan sejauh mana mereka mampu memenuhi tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan secara optimal. Satria (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai peran yang diberikan perusahaan, di mana hasil kerja tersebut menjadi dasar penilaian produktivitas dan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Menurut Mufida *et al.*, (2021), kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memenuhi standar etika, serta menghasilkan output kerja yang sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pramudya *et al.*, (2023) menyatakan bahwa indikator untuk menilai kinerja karyawan meliputi kerapian pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, serta pengetahuan kerja yang dimiliki karyawan.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Iklim organisasi merupakan kondisi internal yang dirasakan karyawan selama menjalankan tugas di lingkungan kerja, meliputi suasana komunikasi, dukungan pimpinan, kejelasan tugas, hubungan antar rekan kerja, serta keadilan dalam penerapan aturan. Iklim organisasi yang nyaman dan kondusif mampu menciptakan rasa aman, meningkatkan motivasi, dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal sesuai standar perusahaan. Lingkungan kerja yang positif juga membantu memperlancar koordinasi antar bagian, mengurangi konflik, dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai target perusahaan. Sebaliknya, iklim organisasi yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja, menyebabkan miskomunikasi, dan berdampak pada rendahnya produktivitas. Penelitian yang dilakukan oleh Saraswati *et al*., (2025), Dewi & Agustina (2022),Afdhila *et al*., (2025), Utami *et al*., (2024) , serta Basir (2023) membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik suasana dan kondisi organisasi, maka semakin besar pula dorongan bagi karyawan untuk bekerja secara efektif dan memberikan kontribusi maksimal, termasuk dalam konteks operasional perusahaan distribusi seperti PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar. Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati seluruh aturan, prosedur, dan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan untuk memastikan pekerjaan berjalan secara tertib dan sesuai standar. Disiplin mencerminkan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas, hadir tepat waktu, mengikuti tata tertib kerja, serta bertanggung jawab terhadap setiap kewajiban yang diberikan. Tingkat kedisiplinan yang baik akan menciptakan alur kerja yang teratur, mengurangi kesalahan, dan mendukung kelancaran operasional perusahaan. Sebaliknya, rendahnya kedisiplinan dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, meningkatnya kesalahan operasional, serta menghambat pencapaian target perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Harsono (2024), Purnamasari et al. (2021), Arifah *et al*., (2024), Hutauruk *et al*., (2022), serta (Afrizy *et al*., (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, khususnya dalam konteks perusahaan distribusi seperti PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar yang menuntut ketepatan waktu, ketelitian, dan kepatuhan terhadap prosedur operasional. Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Abdillah & Purnama (2023), kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok yang melibatkan individu dengan keterampilan yang saling melengkapi serta memiliki komitmen untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Kerjasama tim juga menggambarkan kemampuan anggota untuk berkoordinasi, saling mendukung, dan menjaga kekompakan dalam menyelesaikan tugas. Lasmi et al. (2021) menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah kemampuan sekelompok individu untuk bekerja bersama menuju visi dan misi yang sama, di mana setiap anggota memiliki kontribusi penting dalam mendorong tercapainya tujuan organisasi. Widiarni & Nugrohoseno (2024) menambahkan bahwa kerjasama tim dapat diukur melalui komunikasi yang efektif, saling percaya, dukungan antar anggota, kemampuan kolaborasi dalam pengambilan keputusan, serta koordinasi dan pembagian tugas yang jelas. Penelitian yang dilakukan oleh beberapa ahlinya seperti Abdillah & Purnama (2023), Lasmi et al. (2021), serta Widiarni & Nugrohoseno (2024) menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa semakin baik komunikasi, koordinasi, dan dukungan antar anggota tim, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dicapai oleh karyawan. Temuan ini memperkuat bahwa kerjasama tim merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar.

3. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar, yang berlokasi di Ketewel, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar, Provinsi Bali. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar, dengan fokus pada variabel iklim organisasi, disiplin kerja, kerjasama tim, serta kinerja karyawan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan responden karena jumlahnya memungkinkan untuk digunakan sebagai sampel secara keseluruhan. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi dokumentasi, wawancara, dan kuesioner yang disebarkan kepada seluruh responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini mencakup uji instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi (Adjusted R^2), uji F, serta uji hipotesis menggunakan uji t.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	*Pearson Correlation*	Standar	Ket.
Iklim Organisasi (X_1)			
X1.1	0,772		Valid
X1.2	0,693		Valid
X1.3	0,752	0,30	Valid
X1.4	0,736		Valid
X1.5	0,687		Valid
Disiplin Kerja (X_2)			
X2.1	0,821		Valid
X2.2	0,799		Valid
X2.3	0,619	0,30	Valid
X2.4	0,828		Valid
X2.5	0,760		Valid
Kerjasama Tim (X_3)			
X3.1	0,839		Valid
X3.2	0,845		Valid
X3.3	0,877	0,30	Valid
X3.4	0,909		Valid
X3.5	0,648		
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,908		Valid
Y.2	0,851		Valid
Y.3	0,723	0,30	Valid
Y.4	0,762		Valid
Y.5	0,698		Valid

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh nilai *Pearson Correlation* pada instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti seluruh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Instrumen	*Cronbach's Alpha*	Standar	Ket
Iklim Organisasi (X_1)	5	0,803	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	5	0,611		Reliabel
Kerjasama Tim (X_3)	5	0,792		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,841		Reliabel

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian *reliabel*, sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	100
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,000
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,200

Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	*Tolerance*	Nilai VIF
Iklim Organisasi	0,552	1,811
Disiplin Kerja	0,635	1,575
Kerjasama Tim	0,485	2,062

Pada Tabel 5, nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.
Iklim Organisasi	0,500
Disiplin Kerja	0,915
Kerjasama Tim	0,135

Dari Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai *absolut residual* (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Data

Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	T-hitung	Sig.
Konstanta	5,342		4,576	0,000
Iklim Organisasi	0,322	0,386	5,196	0,000
Disiplin Kerja	0,202	0,267	3,580	0,001
Kerjasama Tim	0,230	0,320	3,807	0,000

Adjusted R Square	0,671
F	68,306
Sig. F	0,000

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 7, persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 5{,}342a+0{,}322X_1+0{,}202X_2+0{,}230X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

1) b1 = 0,322, Menunjukkan bahwa Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,322. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Iklim Organisasi (X_1) semakin meningkat maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar.
2) b2 = 0,202, Menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,202. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Disiplin Kerja (X_2) semakin meningkat maka akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar.
3) b3 = 0,230, Menunjukkan bahwa Kerjasama Tim (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,230. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Kerjasama Tim (X_3) semakin meningkat maka akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar.

Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh searah, yaitu apabila Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kerja Sama Tim meningkat, maka peningkatan tersebut akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada PT Saka Agung Abadi Cabang Gianyar.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7, diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,671. Artinya, besarnya kontribusi Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kerja Sama Tim terhadap kinerja karyawan adalah 67,1%, sedangkan sisanya 32,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji F

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7, diperoleh nilai Fhitung sebesar 68,306 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kerja Sama Tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh nyata secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji t

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan
   Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Iklim Organisasi sebesar 5,196, dengan nilai koefisien beta sebesar 0,322 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Saka Agung Abadi Cabang Gianyar dapat diterima.
2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan
   Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 3,580, dengan nilai koefisien beta sebesar 0,202 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Saka Agung Abadi Cabang Gianyar dapat diterima.

3) Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap kinerja karyawan
   Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kerja Sama Tim sebesar 3,807, dengan nilai koefisien beta sebesar 0,230 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Kerja Sama Tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Saka Agung Abadi Cabang Gianyar dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Saka Agung Abadi Cabang Gianyar. Temuan ini bermakna bahwa semakin baik iklim organisasi yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas. Iklim organisasi yang kondusif tercermin melalui kejelasan struktur kerja, dukungan atasan, komunikasi yang terbuka, hubungan kerja yang harmonis, serta keadilan dalam pengambilan keputusan. Kondisi tersebut mampu menciptakan rasa nyaman, aman, dan dihargai, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja secara bertanggung jawab dan mencapai target perusahaan.

Berdasarkan indikator penelitian, dukungan sosial dan emosional menjadi aspek dengan nilai tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian, bantuan, empati, dan kedekatan hubungan antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan memiliki peran penting dalam memperkuat iklim organisasi. Ketika karyawan merasa didukung oleh lingkungan kerjanya, mereka cenderung lebih percaya diri, loyal, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Dengan demikian, iklim organisasi bukan hanya membentuk suasana kerja, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Perusahaan perlu mempertahankan pola komunikasi suportif dan kepemimpinan yang adil agar suasana kerja tetap kondusif serta mendorong pencapaian kinerja secara berkelanjutan di tengah lingkungan organisasi modern.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Saraswati et al. (2025) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga didukung Dewi dan Agustina (2022), Afdhila et al. (2025), Utami et al. (2024), serta Basir (2023), yang membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Saka Agung Abadi Cabang Gianyar. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja tercermin melalui ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kepatuhan terhadap instruksi, serta konsistensi dalam mengikuti standar operasional perusahaan. Aspek-aspek tersebut membantu menciptakan pola kerja yang tertib, efisien, dan dapat diandalkan sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi lebih terarah.

Berdasarkan indikator penelitian, ketaatan terhadap peraturan memperoleh nilai tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan menjadi aspek paling dominan dalam membentuk disiplin kerja. Karyawan yang mampu mematuhi jadwal, prosedur, dan ketentuan kerja akan lebih mudah menjaga kualitas hasil kerja, mengurangi kesalahan, serta mendukung kelancaran operasional perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan formal, tetapi juga mencerminkan kesadaran karyawan untuk bertanggung jawab terhadap tugas dan tujuan organisasi. Perusahaan perlu mempertahankan penerapan aturan yang jelas, pengawasan yang konsisten, serta pemberian sanksi dan penghargaan secara adil agar budaya disiplin terus berkembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Harsono (2024) serta Purnamasari et al. (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga didukung Arifah et al. (2024), Hutauruk et al. (2022), dan Afrizy et al. (2023), yang membuktikan bahwa peningkatan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan secara lebih berkelanjutan melalui perilaku kerja yang tertib, produktif, dan bertanggung jawab.

Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Saka Agung Abadi Cabang Gianyar. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas kerja sama yang terbangun antaranggota tim, semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Kerja sama tim yang solid tercermin melalui komunikasi yang efektif, koordinasi yang terarah, sikap saling membantu, pembagian tugas yang jelas, serta kesediaan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Aspek tersebut mampu menciptakan alur kerja yang harmonis, efisien, dan mendukung pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan indikator penelitian, kemampuan berkomunikasi dalam tim memperoleh nilai tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka, jelas, dan tepat menjadi faktor dominan dalam memperkuat kerja sama tim. Melalui komunikasi yang baik, karyawan dapat menyampaikan informasi, menyelesaikan kendala, menghindari kesalahpahaman, serta mempercepat pengambilan keputusan dalam proses kerja. Kondisi ini sangat penting karena lemahnya komunikasi dapat menghambat koordinasi dan menurunkan efektivitas kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu mendorong budaya komunikasi yang terbuka, membangun koordinasi lintas divisi, serta memperkuat rasa tanggung jawab bersama agar kerja sama tim semakin optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Widayati et al. (2021) dan Dewi et al. (2024), yang menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga didukung Reinaldi et al. (2024), Saefi et al. (2024), serta Sari (2022), yang membuktikan bahwa kerja sama tim mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

5. SIMPULAN DAN LIMITASI

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut. Pertama, Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi yang tercipta di lingkungan kerja, maka kinerja karyawan pada PT Saka Agung Abadi Cabang Gianyar akan semakin meningkat. Kedua, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan pada PT Saka Agung Abadi Cabang Gianyar juga cenderung meningkat. Ketiga, Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik kerja sama antaranggota tim dalam melaksanakan tugas, maka kinerja karyawan pada PT Saka Agung Abadi Cabang Gianyar akan semakin optimal.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,671 yang menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi, disiplin kerja, dan kerjasama tim. Temuan ini memberi gambaran bahwa ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi penting dalam membentuk performa karyawan di PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar. Meski demikian, masih terdapat persentase variasi lain yang dipengaruhi oleh faktor di luar model penelitian, sehingga menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki batasan dalam ruang lingkup variabel yang digunak

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, R., & Purnama, E. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2*(1), 45–54.

Afdhila, R. N., Bakti, D. K., & Saptiani, F. (2025). The effect of organizational climate, job satisfaction, and work engagement on employee performance at PT Hasta Dwiyustama. *Journal of Business Management and Economic Development, 3*(2), 595–607.

Afrizy, M. K., Rachman, N. A., Syiarudin, A., & Author, C. (2023). The effect of teamwork and work discipline on employee performance at Bank BTPN KCP Pandeglang. *Proceeding of International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA), 2*(1), 82–93.

Arifah, A., Haryati, R., & Anggraini, M. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2*(1), 15–24.

Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Pemintalan Benang di Jawa Tengah. *Jurnal EMBA, 9*(2), 1185–1196.

Basir, A. (2023). The influence of transformational leadership style, organizational climate and work discipline on employee performance. *International Journal of Economics Development Research, 4*(3), 1396–1410.

Dewi, N. N. P., & Agustina, M. D. P. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, human relation dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 2*(1), 190–201.

Dewi, S. R., Gentari, R. E., & Marshilfi, E. (2024). The influence of organizational justice and teamwork towards the employee performance with intrinsic motivation as an intervening variable. *International Journal of Science and Society, 6*(1), 491–498.

Gultom, H. P., Simanjorang, J., Harahap, A. R., Siburian, L. A., Lumban Gaol, S. A., & Panggabean, C. E. (2023). Pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Persero (Medan). *Jurnal Edueco, 6*(1), 113–121.

Harsono, Y. (2024). The influence of work discipline and motivation on employee performance. *IJESS, 5*(2), 229–235.

Hutauruk, F. J., Matondang, R., & Pujangkoro, S. (2022). The effect of work discipline on employee productivity. *Jurnal Sistem Teknik Industri, 24*(2), 221–227.

Lasmi, A., Bayhaqi, H., & Suhairi, S. (2021). Membangun kerjasama tim yang efektif dalam organisasi. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting, 2*(1), 35–45.

Machsunah, S. U., Akbar, T., & Syahputra, E. (2023). Pengaruh kerja sama tim, disiplin kerja, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2*(4), 38–48.

Mufida, I. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Karoseri Meizam Body Repair). *JIAGABI, 10*(2), 158–164.

Mukrodi, M. (2022). Peranan motivasi dan disiplin kerja pada produktivitas karyawan. *Jurnal Konseling dan Pendidikan, 10*(3), 497–506.

Nawir, M., Bacthiar, R. A., Afifah, S. R., & Lestari, A. (2024). Indikator disiplin kerja. *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri, 10*(2), 301–320.

Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen, 1*(4), 24–40.

Purnamasari, W., Syaifudin, M. D., & Ali, M. (2021). Gaya kepemimpinan direktur utama, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis, 1*, 69–77.

Putra Salain, P. P. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Chandra Tabanan. *Manajemen Dewantara, 6*(1), 12–22.

Putri, N. A., Muhtady, N. H., & Wahjono, S. I. (2025). Penilaian kinerja dan metode penilaian kinerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Sosial (EMBISS), 5*(2), 149–153.

Reinaldi, R., Hendri, E., Novalia, N., & Sumatra, S. (2024). The influence of teamwork and work discipline towards employees' performance. *Journal of Social Work and Science Education, 5*(3), 951–959.

Saefi, S. M., Sakinah, S., & Suyatna, R. G. (2024). Pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SMK Muhammadiyah 1 Rumbia (Lampung Tengah, Lampung). *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA), 2*(1), 112–124.

Saraswati, N. P. A. S., Putra, P. A. D., & Utami, N. M. S. (2025). Pengaruh iklim organisasi, motivasi, dan

kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran. *Jurnal EMAS, 3*(9), 936–950.

Sari, W. N. (2022). Pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, 1*(2), 129–139.

Satria, B. (2021). Peran kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. XYZ. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Kewirausahaan, 1*(1), 27–35.

Utami, M. D. M., Utomo, K. W., & Arifin, A. H. (2024). The influence of organizational climate on employee performance: The mediating role of perceived work stress. *International Journal of Science and Society, 6*(4), 120–135.

Widayati, C., Arijanto, A., Widjaja, P. H., & Agustina, T. (2021). The effect of emotional intelligence, communication and teamwork on employee performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management, 2*(3), 554–568.

Widiarni, P., & Nugrohoseno, D. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JMAS), 12*(2), 51–57.

Yoga, I. M. A., Suardhika, I. N., & Rihayana, I. G. (2023). Pengaruh motivasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Paragon Seminyak. *EMAS, 4*(9), 2259–2274.

Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1*(1), 52–60.