

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA IV (Persero) TERMINAL PETIKEMAS BITUNG**

*EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORK ETHIC TOWARDS THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. PELABUHAN INDONESIA IV (Persero) TERMINAL PETIKEMAS BITUNG*

Oleh:

**Immanuel Frans Paul Sagay<sup>1</sup>**  
**Bernhard Tewal<sup>2</sup>**  
**Greis Sendow<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[1sagayimmanuel@gmail.com](mailto:sagayimmanuel@gmail.com)

[2tewalb@yahoo.com](mailto:tewalb@yahoo.com)

[3greis5sendow@gmail.com](mailto:greis5sendow@gmail.com)

**Abstrak:** Iklim organisasi sudah tercipta sejak berdirinya PT. Pelindo IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung, menerapkan nilai-nilai dan kode etik yang bertujuan agar terciptanya suasana yang aman, damai dan kondusif dalam ruang lingkup area bekerja. Lingkungan kerja fisik yang ada di area PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung pun terdapat beberapa kendala seperti penerangan, kebisingan, temperatur dan lain-lain yang berpengaruh terhadap kenyamanan dan kesejahteraan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan pun bervariasi dan tidak stabil. Dan etos kerja karyawan yang cenderung tidak stabil bahkan menurun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan indikator-indikator yang terkandung. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Secara parsial iklim organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung sebaiknya lebih memperhatikan keadaan iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan etos kerja agar kinerja karyawan semakin baik.

**Kata Kunci :** iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, etos kerja, kinerja karyawan.

**Abstract :** Organization climate have been created since the establishment of PT. Pelindo IV (Persero) Bitung container terminal , apply the values and the code of conduct aimed to make the creation of a mood that safe , peace and conducive in its scope the area work .Physical work environment are in PT. Pelindo IV (Persero) Bitung container terminal will there are several obstacles such as lighting , noise , temperature and others who is influential to convenience and well-being in the performance of employees had worked so as said and unstable .And their work ethic employee who tend not to remain stable as the rate decline .This study aims to to know effects of climate organization , physical and work environment towards the performance of the work ethic employees can be transferred to use the following indicators are contained .The technique of the analysis used is linear regression. Results showing that simultaneously organization climate , physical work environment , and their work ethic against kine

**Keywords :** organization climate, physical work environment, work ethic, employee performance.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan perusahaan, karena akan menentukan kemampuannya dalam menghadapi persaingan seiring berjalannya waktu. Karena itu, memiliki karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Karyawan yang memiliki motivasi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, maka kinerjanya akan menjadi semakin baik. Namun, kinerja karyawan yang baik tidak akan diraih tanpa adanya iklim organisasi yang baik, lingkungan kerja fisik yang baik, dan etos kerja yang mendukung berjalannya perusahaan itu sendiri.

Iklim organisasi harus diciptakan sebaik mungkin dalam sebuah perusahaan, jika ingin karyawannya berkinerja baik. Firmansyah dan Santy (2011) menyatakan bahwa iklim organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, iklim organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Hubungan antar sesama teman sejawat maupun antara atasan dan bawahan perlu mendapatkan perhatian dan dukungan pimpinan atau sesama karyawan ketika seorang karyawan bekerja. Iklim organisasi yang baik akan memungkinkan kinerja karyawan menjadi tinggi.

Lingkungan kerja fisik yang ada di area bekerja perusahaan perlu ditata dengan baik agar tercipta kenyamanan, keamanan dan kesejahteraan dalam bekerja bagi karyawannya. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009:31) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kondisi lingkungan kerja fisik bersifat nyata, lingkungan kerja ini berfokus pada kondisi tempat atau ruangan (apabila di dalam ruangan) dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan untuk bekerja. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya akan pemenuhan dan pemanfaatan lingkungan kerja fisik yang optimal guna mendukung keefektifan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Etos kerja para karyawan penting untuk diperhatikan agar mereka bekerja secara profesional. Menurut Sukardewi (2013:3), etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Karyawan yang memiliki etos kerja akan memiliki kinerja yang baik, sedangkan mereka yang tidak memilikinya cenderung acuh tak acuh, malas dan masa bodoh dalam bekerja.

Penelitian ini mengkaji kinerja karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung dikaitkan dengan iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan etos kerja. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kepelabuhanan, para karyawannya sering menghadapi tekanan pekerjaan seperti melakukan pekerjaan bongkar muat kapal di waktu malam karena banyaknya antrian kapal dan mepetnya waktu. Kondisi kerja yang demikian menuntut adanya iklim organisasi yang kondusif, lingkungan kerja fisik yang baik dan etos kerja profesional agar karyawannya dapat berkinerja tinggi.

### Tujuan Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh secara simultan iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Iklim Organisasi

Iklim organisasi yang kondusif perlu diciptakan agar kinerja karyawan menjadi maksimal. Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi kerja serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi (Wirawan, 2008:122).

### Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yang tertata baik pada area kerja perusahaan akan memungkinkan para karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan aman, sehingga kinerja mereka menjadi tinggi. Lingkungan kerja fisik terbagi dalam 2 kategori, yaitu: 1. Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja, peralatan, dan sebagainya). 2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga

disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan dan lain-lain (Sedarmayanti, 2009).

### **Etos Kerja**

Perusahaan yang mau unggul dalam persaingan bisnisnya harus menciptakan etos kerja profesional bagi para karyawannya. Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2009:151). Karyawan yang memiliki etos kerja akan memungkinkannya bekerja dengan sebaik mungkin.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan yang tinggi menjadi harapan dari semua pimpinan perusahaan. Para karyawan harus dimotivasi agar mereka mau bekerja dengan baik. Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

### **Penelitian Terdahulu Hubungan Antar Variabel Penelitian**

Andika, dkk. (2014) dalam penelitian mereka pada karyawan UPT. Pengelolaan Sumber Daya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Githinji (2017) dalam penelitiannya pada karyawan Kenya Industrial Limited menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Panambunan, dkk.(2017) dalam penelitian mereka pada pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Murniaty (2013) dalam penelitiannya menyatakan iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Telkom Divisi Telkom Flexi Medan.

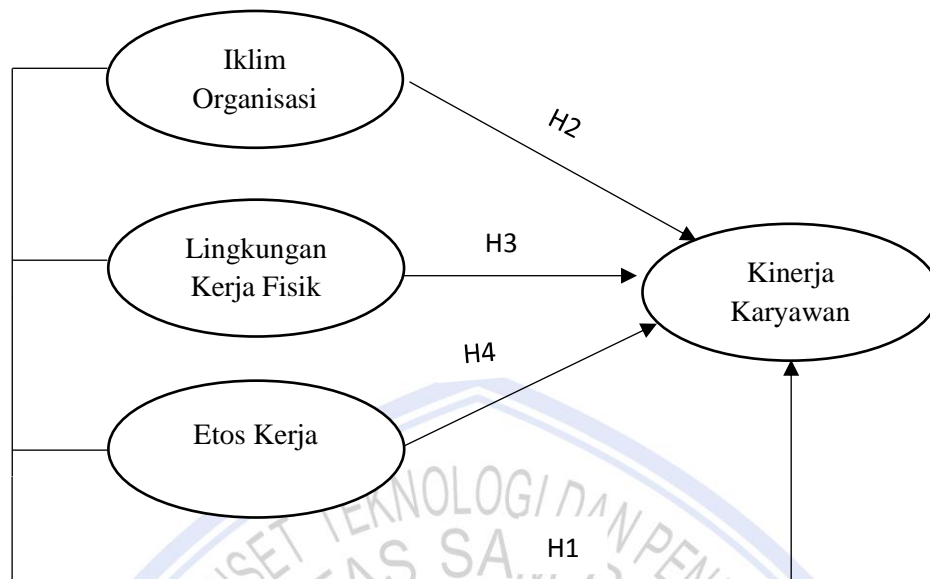
Sangki (2014) membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing pada GraPari Telkomsel Manado. Selanjutnya, Mathew (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Manufacturing Sector In India. Tumiwa, dkk. (2017) dalam penelitian mereka pada karyawan Kantor Pusat Bank Sulutgo menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Karauwan (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. Tampubolon (2007) dalam penelitiannya menemukan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai pada Organisasi yang telah menerapkan ISO 19-9001-2001.

### **Hipotesis**

Berdasarkan uraian dan kajian literatur diatas, maka hipotesa penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1. Diduga secara simultan iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2. Diduga secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3. Diduga secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4. Diduga secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Model Penelitian****Gambar 1. Kerangka Konseptual****METODOLOGI PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini dikategorikan sebagai tipe penelitian kuantitatif-asosiatif, karena hanya mengkaji hubungan antar variabel dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Tempat penelitian adalah PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung..

**Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Pengambilannya**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap/organik PT.Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung sebanyak 80 orang. Besaran sampel penelitian ini adalah keseluruhan populasinya. Jadi teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampel jenuh.

**Data dan Sumber**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapat/dikumpulkan secara langsung dari responden sampel. Data primer ini meliputi karakteristik responden, iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, etos kerja dan kinerja karyawan.. Data sekunder adalah data penunjang yang berhubungan dengan penelitian ini yang didapat/dikumpulkan melalui instansi terkait, jurnal dan *textbooks*.

**Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data primer telah menggunakan kuesioner yang diedarkan pada responden sampel. Data sekunder diperoleh dengan mempelajari dokumen perusahaan dan mengkaji literatur terkait.

**Teknik Analisa Data**

Data yang diperoleh dianalisa dengan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk item-item pernyataan variabel yang digunakan dalam kuesioner . Selain itu dilakukan juga analisa regresi berganda dengan uji asumsi klasik, Uji-F dan Uji-t untuk pembuktian hipotesa.

### Uji Validitas

Pengujian validitas setiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor setiap butir. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0.3$  atau lebih (paling kecil 0.3) maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2011:182).

### Uji Reliabilitas

Untuk menguji tingkat reliabilitas instrument dilakukan melalui uji *internal consistency* dengan menggunakan koefisien realibilitas (*Alpha Cronbach*). Nilai koefisien bernilai antara 0,6 dipertimbangkan kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik (Sekaran, 2009:91).

### Analisa Regresi Linear Berganda

Penelitian ini mengkaji pengaruh antara Iklim Organisasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Etos Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), baik secara simultan maupun parsial. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

### Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Pengujian dilakukan dengan melihat hasil pada tingkat signifikan 10% ( $\alpha = 0.10$ ). Apabila nilai signifikan kurang dari 10%, maka berarti variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.

### Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2013:99) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.10 ( $\alpha = 10\%$ ). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria, jika nilai signifikan  $\geq 0.10$  berarti hipotesis ditolak dan jika nilai signifikan  $\leq 0.10$  berarti hipotesis diterima.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

Responden penelitian ini sebanyak 80 orang karyawan, terdiri dari laki-laki sebanyak 83,8% dan perempuan 16,2%. Responden paling banyak berusia 26 – 35 tahun (66,3%), berpendidikan SMA (50%) dan memiliki masa kerja 5 tahun kebawah (52,5%).

### Analisa Data Penelitian

#### Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	X1.1	0.418	1.990	VALID
	X1.2	0.441	1.990	VALID
	X1.3	0.432	1.990	VALID
	X1.4	0.564	1.990	VALID
	X1.5	0.596	1.990	VALID
	X1.6	0.523	1.990	VALID

	X1.7	0.558	1.990	VALID
	X1.8	0.558	1.990	VALID
	X1.9	0.492	1.990	VALID
	X1.10	0.447	1.990	VALID
	X1.11	0.479	1.990	VALID
	X1.12	0.546	1.990	VALID
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	X2.1	0.578	1.990	VALID
	X2.2	0.361	1.990	VALID
	X2.3	0.601	1.990	VALID
	X2.4	0.609	1.990	VALID
	X2.5	0.614	1.990	VALID
	X2.6	0.616	1.990	VALID
	X2.7	0.668	1.990	VALID
	X2.8	0.588	1.990	VALID
Etos Kerja (X3)	X3.1	0.615	1.990	VALID
	X3.2	0.556	1.990	VALID
	X3.3	0.594	1.990	VALID
	X3.4	0.523	1.990	VALID
	X3.5	0.542	1.990	VALID
	X3.6	0.428	1.990	VALID
	X3.7	0.385	1.990	VALID
	X3.8	0.441	1.990	VALID
	X3.9	0.577	1.990	VALID
	X3.10	0.511	1.990	VALID
	X3.11	0.320	1.990	VALID
	X3.12	0.309	1.990	VALID
	X3.13	0.557	1.990	VALID
	X3.14	0.456	1.990	VALID
	X3.15	0.549	1.990	VALID
	X3.16	0.510	1.990	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.603	1.990	VALID
	Y2	0.477	1.990	VALID
	Y3	0.603	1.990	VALID
	Y4	0.537	1.990	VALID
	Y5	0.607	1.990	VALID
	Y6	0.600	1.990	VALID
	Y7	0.510	1.990	VALID
	Y8	0.516	1.990	VALID
	Y9	0.507	1.990	VALID
	Y10	0.525	1.990	VALID

Sumber : Hasil Olahan Sendiri (2018)

Tabel 1 terlihat bahwa keseluruhan item pernyataan variabel memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih dari 0.3 atau minimal 0.3, sehingga dikatakan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid.

**Uji Realibilitas****Tabel 2. Uji Realibilitas**

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Status
1	Iklim Organisasi	.734	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Fisik	.721	Reliabel
3	Etos Kerja	.790	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	.735	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Sendiri (2018)

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa *Cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel X1 (0.734), X2 (0.721), X3 (0.790) dan Y (0.735) lebih besar dari 0.7. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

**Analisis Regresi Linier Berganda****Uji – F (Simultan)**

Tabel 3. Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	66.045	3	22.015	2.768	.047 <sup>b</sup>
Residual	604.442	76	7.953		
Total	670.488	79			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANIASASI (X1), LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2), Etos Kerja (X3)

Sumber : Hasil Olahan Sendiri (2018)

Dari hasil analisis uji simultan (F) pada tabel 3 menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,047. Hal ini berarti iklim organisasi, lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan. Jadi H1 dapat diterima atau terbukti..

**Uji-t (Parsial)****Tabel 4. Koefisien Regresi Linier Berganda dan Hasil Uji-t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	24.291	7.573			3.208	.002
IKLIM ORGANIASASI	.076	.106	.084		.716	.476
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.260	.137	.224		1.894	.062
ETOS KERJA	.089	.081	.122		1.104	.273

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Olahan Sendiri (2018)

Berdasarkan tabel 4 dapatlah dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 24,291 + 0,076X1 + 0,260X2 + 0,080X3$$

1. Iklim organisasi (X1) memiliki koefisien regresi,  $b_1 = 0,076$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,476 > 0,10. Hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja

- karyawan (Y). Jadi H2 tidak dapat diterima atau tidak terbukti. Hasil ini tidak sejalan dengan temuan Andika, dkk. (2014) dan Githinji (2017). Pimpinan perusahaan ini perlu memperbaiki iklim organisasinya dengan membangun hubungan-hubungan antar karyawan yang bersahabat dan saling mendukung.
2. Lingkungan kerja fisik (X2) memiliki koefisien regresi,  $b_2 = 0,260$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,062 > 0,10$ . Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi H3 dapat diterima atau terbukti. Hasil ini tidak sejalan dengan temuan Sangki (2014) dan Mathew (2016). Pimpinan perusahaan ini perlu mempertahankan lingkungan kerja fisiknya atau bahkan meningkatkan lagi agar karyawannya nyaman dan aman dalam bekerja.
  3. Etos kerja (X3) memiliki koefisien regresi,  $b_3 = 0,080$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,273 > 0,10$ . Hasil ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi H4 tidak dapat diterima atau tidak terbukti. Hasil ini tidak sejalan dengan temuan Karauwan (2014) dan Tampubolon (2007). Pimpinan perusahaan ini harus bekerja keras untuk membangun etos kerja karyawannya.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.314 <sup>a</sup>	.099	.063	2.820

a. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANIASASI (X1), LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2), Etos Kerja (X3)

Sumber : Data olahan sendiri (2018)

Data tabel 5 menunjukkan nilai R sebesar 0.314 yang berarti adanya hubungan yang kuat antara iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan etos kerja dengan kinerja karyawan. Selanjutnya, koefisien determinasinya ( $R^2$ ) sebesar 0,099 artinya kontribusi iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan etos kerja terhadap naik/turunnya kinerja karyawan hanya sebesar 0,099 dan sisanya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

### PENUTUP

#### Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung.
2. Secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung.
3. Secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung.
4. Secara parsial etos kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung.

#### Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Pimpinan perusahaan ini perlu memperbaiki iklim organisasinya dengan membangun hubungan-hubungan antar karyawan yang bersahabat dan saling mendukung.
2. Pimpinan perusahaan ini perlu mempertahankan lingkungan kerja fisiknya atau bahkan meningkatkan lagi agar karyawannya nyaman dan aman dalam bekerja.
3. Pimpinan perusahaan ini harus bekerja keras untuk membangun etos kerja karyawannya.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Andika, D. C., Utami, W. & Syahrudin, M. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso. Artikel Ilmiah Mahasiswa 2014. <http://repository.unej.ac.id>
- Firmansah, M. I. & Santy, R. D. (2011) Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi. Majalah Ilmiah, Unikom. Vol.6 No.2 Hal. 225-232.
- Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Githinji, N. 2017. Influence of Organizational Climate on Employee Performance in State Corporation in Kenya: A Case of Kenya Industrial Limited. Strategic Journal. Vol 4. No. 2(22). Pp. 376-395.
- Hasibuan, M. S. P.2012. Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan keenam belas.PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Karauwan, R. 2015. Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. Jurnal EMBA. Vol.3 No.3. Hal. 1196- 1207.
- Lussier, R. & Achua, C. 2007. Effective Leadership (3rded). Mason, Ohio: Thomson Higher Education
- Mathew, C. (2016). Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India : Literature Review. International Journal of Science and Research (IJSR). Vol. 5. No.4 <https://www.ijsr.net/archive/v5i4/download/NOV162579.pdf>
- Murniaty, D. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada PT. Telkom Divisi Telkom Flexi Medan. Jurnal Manajemen. <https://Jurnal.usu.ac.id/index.php/jmim/article/download/2328>. Diakses 12 Maret 2018
- Panambunan, O., Tewal, B. & Trang, I. 2017. Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Jurnal EMBA. Vol.5 No.2 . Hal. 2183 - 2192.
- Sangki, Y. 2014. Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada GraPari Telkomsel Manado. Jurnal EMBA. Vol. 2. No. 3. Hal. 539-549. Diakses 15 maret 2018
- Sedarmayanti. 2009. Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja.PT. Citra Aditya Bakti. Bandung

Sekaran, U.2009. Metodologi Penelitian untuk Bisnis. Edisi 4. Buku 1. Salemba Empat.. Jakarta

Sinamo, J. 2009. Delapan Etos Kerja Profesional. Institut Darma Mahardika. Jakarta

Sugiyono.2011. Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. CV. Alfabeta. Jakarta

Sukardewi, N. 2013. Kontribusi Adversity Quotient (AQ), Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura. e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan. Volume 4.

Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi. Vol. 9, No. 3. Hal.106-115.

Tumiwa, A., Tewal, B. & Palandeng, I. D. 2017. Pengaruh Teknologi Informasi. Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan (Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo). Vol.5. No.3. Hal.3895-3904.

Wirawan.2008. Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta. Salemba Empat. Dr Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jilid 2. Jakarta.

