



# Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi Coffee Shop di Kota Yogyakarta)

Hadi Prayoga\*, RR. Sri Handari Wahyuningsih

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
[hadi.prayoga.feb17@mail.umy.ac.id](mailto:hadi.prayoga.feb17@mail.umy.ac.id), [handari@umy.ac.id](mailto:handari@umy.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dari iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, iklim kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh dari kepuasan kerja dalam memediasi iklim kerja terhadap kinerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan coffee shop yang ada di Kota Yogyakarta. Jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 96 responden yang diambil menggunakan teknik probability sampling dengan pendekatan simple random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linear untuk mengetahui pengaruh variabel iklim kerja dan kepuasan kerja secara langsung, serta menggunakan uji sobel untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari kepuasan kerja dalam memediasi iklim kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa iklim kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan coffee shop di Kota Yogyakarta. Iklim kerja secara langsung berpengaruh positif dan non signifikan terhadap kinerja karyawan coffee shop di Kota Yogyakarta. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan coffee shop di Kota Yogyakarta. Kepuasan kerja secara signifikan mampu memediasi iklim kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan coffee shop di Kota Yogyakarta.

**Kata kunci:** Coffee Shop; Iklim Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

\*Correspondence: Hadi Prayoga  
Email:  
[hadi.prayoga.feb17@mail.umy.ac.id](mailto:hadi.prayoga.feb17@mail.umy.ac.id)

Received: 10 Nov 2023  
Accepted: 26 Dec 2023  
Published: 27 Dec 2023



**Copyright:** © 2023 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

on the performance of coffee shop employees in the city of Yogyakarta. Job satisfaction is significantly able to mediate the work climate in influencing the performance of coffee shop employees in the city of Yogyakarta.

**Keywords:** Coffee Shop; Employees; Job Satisfaction; Performance; Work Climate

**Abstract:** This study aims to analyze the direct effect of work climate on employee job satisfaction, work climate, and job satisfaction on employee performance, as well as the effect of job satisfaction in mediating work climate on employee performance. The subjects in this study were coffee shop employees in the city of Yogyakarta. The number of samples used is as many as 96 respondents who were taken using probability sampling technique with a simple random sampling approach. Data analysis was carried out using a linear regression test to determine the effect of work climate variables and job satisfaction directly, as well as using the Sobel test to determine the indirect effect of job satisfaction in mediating work climate on employee performance. Based on the analysis that has been carried out, the results show that the work climate directly has a positive and significant effect on the job satisfaction of coffee shop employees in the city of Yogyakarta. Work climate has a direct positive and non-significant effect on the performance of coffee shop employees in the city of Yogyakarta. Job satisfaction has a direct positive and significant effect

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan agen pembangunan yang secara aktif dapat memberdayakan potensi suatu organisasi baik institusi maupun perusahaan untuk mencapai ke arah yang lebih produktif dan lebih maju. Sumber daya manusia mempunyai hubungan erat dengan pengelolaan suatu lembaga atau industri dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Karyawan sebagai agen penggerak menjadi salah satu point penting yang harus diperhatikan dalam menunjang kemajuan suatu bidang usaha agar tetap mampu menjalankan rencana, sistem, proses, serta tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Seiring dengan semakin berkembangnya industri kuliner khususnya dibidang coffee shop menjadikan suatu tantangan tersendiri bagi pelaku usaha untuk tetap mampu bersaing dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berbenturan langsung dengan proses pemasaran dan menjadi penggerak dalam upaya menjalankan strategi pemasaran yang disiapkan. Meningkatnya intensitas persaingan usaha dalam bidang coffee shop para pelaku usaha membutuhkan sumber daya yang bisa membedakan dirinya dengan perusahaan lain. Salah satu faktor yang menentukan kesuksesan perusahaan terletak pada Sumber Daya Manusia perusahaan. Menurut Connoly (dalam Atmaja dan Mustamu, 2013) sumber daya manusia memiliki kemampuan untuk menjadi faktor pembeda bagi perusahaan dalam persaingan melalui kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas mereka sesuai dengan soft skill yang dimiliki. Dasar yang nyata dari keberhasilan suatu perusahaan tidak lagi ditentukan oleh proses produksi yang besar atau jenis produk yang beraneka ragam, melainkan pada kualitas karyawan yang berada di belakang layar perusahaan tersebut.

Menurut Assauri (2015) perilaku karyawan dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen menjadi sebuah tolak ukur suatu keberhasilan perusahaan salah satunya yaitu usaha coffee shop yang berbenturan langsung dalam memberikan pelayanan kepada konsumen. Keberhasilan dalam pemasaran produk coffee shop kepada para konsumen dengan pelayanan yang memuaskan akan mendapat brand yang baik di mata konsumen sehingga dapat menarik minat konsumen untuk berkunjung yang pada akhirnya akan meningkatkan omset coffee shop. Tercapainya kualitas pelayanan yang baik sangat ditentukan oleh kinerja yang tinggi dari karyawan sehingga dengan demikian eksistensi dari perusahaan dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan.

Kinerja karyawan merupakan bentuk hasil secara keseluruhan yang dicapai karyawan dimana hal tersebut menjadi suatu tolak ukur kemampuan atau kualitas karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan perusahaan. Untuk mencapai suatu kinerja yang baik karyawan memerlukan faktor-faktor pendukung yang dapat menambah energi positif bagi karyawan sehingga karyawan dapat terpacu dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih baik karena karyawan mendapat kepuasan dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu kondisi iklim kerja yang menjadi aspek penting dalam suatu perusahaan yang dirasakan langsung oleh karyawan sehingga dengan iklim kerja yang baik dapat

memberikan dampak baik terhadap kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi terhadap kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Omolayo et al, (2013) iklim kerja merupakan suatu kondisi lingkungan pekerjaan yang mampu mempengaruhi perilaku seorang karyawan sehingga secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja yang diberikan terhadap perusahaan. Iklim kerja merupakan suatu budaya kerja yang tidak dapat dipisahkan dari SDM yang ada dalam suatu perusahaan, semakin baik kondisi iklim kerja maka semakin kuat pula dorongan kepada SDM untuk berprestasi. Iklim kerja yang muncul dalam suatu perusahaan menjadi faktor utama dalam menentukan pengembangan sikap dan perilaku karyawan salah satunya yaitu dalam menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang hal itu menjadi dasar dalam menghasilkan karyawan yang berkualitas dengan kinerja yang baik.

Menurut Priansa (2016) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Terciptanya kepuasan kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif (Eliyana et al., 2019).

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan diperoleh bahwa salah satu usaha dibidang kuliner yang saat ini tengah berkembang di kalangan masyarakat di Kota Yogyakarta di antara usaha coffee shop yaitu pada akhir tahun 2018 sudah mencapai 1.200 kedai kopi dengan berbagai jenis merek dan inovasi bisnis yang dilakukan. Tingginya persaingan bisnis coffee shop ini memberikan tantangan tersendiri bagi pelaku usaha untuk menarik minat konsumen dalam menjaga eksistensi usaha yang dilakukan. Berdasarkan fenomena yang ada dari tingginya persaingan usaha dibidang industri kuliner salah satunya coffee shop saat ini memberikan inspirasi kepada penulis untuk melakukan penelitian terkait kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan melakukan pengembangan variabel penelitian sebagai mediator atau variabel intervening dari iklim kerja pada coffee shop yang ada di Kota Yogyakarta sebagai sumber data. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Coffee Shop di Kota Yogyakarta)".

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh langsung dari iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, iklim kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh dari kepuasan kerja dalam memediasi iklim kerja terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Objek dan subjek penelitian prinsa

Objek kajian dalam penelitian ini adalah perusahaan coffee shop di Kota Yogyakarta dengan mengkaji kinerja karyawan, iklim kerja, dan kepuasan kerja karyawan, serta subjek penelitian adalah karyawan coffee shop yang ada di Kota Yogyakarta.

### Jenis data dan pengambilan sampel

Data penelitian berupa data primer yang bersumber dari hasil pengisian kuesioner oleh responden. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian sebanyak 96 orang dan pengambilan sampel responden menggunakan teknik probability sampling dengan pendekatan simple random sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan golongan yang ada dalam populasi tersebut.

### Variabel penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen (kinerja karyawan), variabel independen (iklim kerja) dan variabel intervening (kepuasan kerja karyawan)

### Analisis data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis) yaitu suatu analisa perluasan dari analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada hasil analisis regresi apabila variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung namun juga secara tidak langsung (Ghozali, 2018).

#### a) Analisis regresi linear sederhana

Pengujian analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh linear dari variabel iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = \alpha + \beta_1 X_1$

Keterangan:

$\alpha$  = bilangan konstan

$\beta_1$  = koefisien arah regresi

Y = kepuasan kerja

X = Iklim kerja

Hasil pengujian dapat diperoleh pengaruh dari iklim kerja terhadap kepuasan kerja dengan ketentuan:

- 1) Apabila probabilitas signifikansi (Sig) > 0.05, maka variabel independen tidak signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Apabila probabilitas signifikansi (Sig) < 0.05, maka variabel independen signifikan terhadap variabel dependen.

b) Analisis regresi linear berganda

Pengujian analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh liner dari variabel iklim kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$

Keterangan:

- Y = kinerja karyawan  
 $\alpha$  = bilangan konstan  
 $\beta_1, \beta_2$  = koefisien arah regresi  
 X1 = iklim kerja  
 X2 = kepuasan kerja

Menggunakan uji t (parsial) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Uji hipotesis dikriteriakan sebagai berikut:

- 1) Apabila probabilitas signifikansi (Sig) > 0.05, maka variabel independen tidak signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila probabilitas signifikansi (Sig) < 0.05, maka variabel independen signifikan terhadap variabel dependen.

c) Uji sobel

Uji sobel yaitu pengujian yang dilakukan terhadap variabel independent, variabel dependent, dan variabel intervening dalam penelitian ini yaitu menguji pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Uji sobel/path analisis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel tahun 1982 dan dikenal dengan uji Sobel (Ghozali, 2018). Menurut Ghozali (2018) uji sobel dilakukan untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel X ke Y melalui M. Uji sobel dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Keterangan:

- Sa = Standart error X-M  
 Sb = Standart error M-Y  
 b = Koefisien regresi M-Y  
 a = Koefisien regresi X-M

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung secara parsial, maka dihitung dengan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2018):

$$z = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Apabila pengujian z lebih besar dari 1,96 (standar nilai z mutlak) maka terjadi pengaruh mediasi. Uji Sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika sampelnya kecil, pengujian Sobel ini menjadi kurang tepat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi klasik

a) Uji normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data yang dianalisis memiliki distribusi normal terlihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang tentunya lebih besar dari pada 0,05 (Tabel 1), dengan demikian data tersebut dapat dilanjutkan untuk dianalisis menggunakan regresi linear.

b) Uji multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel iklim kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,535 yang masing-masing lebih dari 0,1, serta nilai VIF untuk variabel iklim kerja dan kepuasan kerja sebesar 1,871 yang masing-masing kurang dari 10 (Tabel 2), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

c) Uji heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada uji glejser diperoleh nilai signifikan (sig.) pada variabel iklim kerja (0,305) dan kepuasan kerja (0,450) yang masing-masing nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (Tabel 3), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau disebut homoskedastisitas dalam model regresi.

Pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan coffee shop di Kota Yogyakarta

Hasil penelitian variabel iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada uji regresi pengaruh secara langsung diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  serta diperoleh nilai  $\beta$  01,414 (arah positif) yang menunjukkan bahwa iklim kerja secara langsung berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja (H1 diterima)(Tabel 4). Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja yang terkait dengan kondisi lingkungan kerja pada suatu perusahaan merupakan salah satu kondisi yang dapat menjadi pendorong bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya yang pada akhirnya akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam bekerja. Sejalan dengan pendapat Tampubolon (2021) bahwa terbentuknya kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan dapat ditentukan oleh faktor iklim kerja suatu perusahaan, dimana semakin baik iklim kerja yang terbentuk

dalam perusahaan, maka akan semakin tinggi kepuasan karyawan dalam melaksanakan kewajibannya pada perusahaan tersebut.

Pengukuran iklim kerja pada suatu organisasi yang dikembangkan menurut Alavi dan Jahandari (2005) dapat diketahui melalui persepsi deskriptif individu terhadap karakteristik objektif organisasi yang dilakukan individu pegawai tersebut. Dalam kaitan ini konsep yang digunakan adalah 10 dimensi yaitu hubungan antar personal, manajemen partisipatif, formalisasi, standarisasi, pelatihan, pengembangan, tunjangan finansial, objektifitas, rasionalitas, cakupan kemajuan, supervisi perhatian terhadap kesejahteraan, keselamatan dan keamanan. Menurut Susanty (2012) iklim kerja pada organisasi satu dengan organisasi lain memiliki perbedaan, iklim yang berbeda-beda tersebut mempengaruhi perilaku sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi yang mampu menciptakan kepuasan kerja yang berbeda pula pada setiap individu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Diyanti et al. (2017) bahwa iklim kerja memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan di IPB. Menurut hasil penelitian Tampubolon (2021) bahwa iklim kerja secara langsung mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Kurniawati dan Mistar (2019) bahwa iklim kerja dapat mempengaruhi secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BKD Kabupaten Bima. Hasil penelitian Chaur-luh (2014) menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam penelitian yang dilakukan di taiwan.

Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan coffee shop di Kota Yogyakarta

Hasil penelitian variabel iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada uji regresi pengaruh secara langsung diperoleh nilai signifikansi  $0,083 > 0,05$  serta diperoleh nilai  $\beta 0,176$  (arah positif) yang menunjukkan bahwa iklim kerja secara langsung berpengaruh non signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan ( $H_2$  ditolak) (Tabel 4). Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja bukan merupakan faktor penentu secara langsung dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tidak berpengaruhnya iklim kerja terhadap kinerja pegawai coffee shop dapat disebabkan oleh para karyawan hanya berfokus pada tugas atau pekerjaan masing-masing sehingga mereka kurang memperhatikan apakah iklim kerja kondusif atau tidak yang penting tugas mereka dapat diselesaikan dengan baik, yang pada akhirnya kondisi iklim kerja belum mampu mendorong karyawan dalam meningkatkan performanya dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nugroho et al. (2019) bahwa adanya iklim kerja belum mampu mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung pada karyawan Universitas Duta Bangsa Surakarta. Menurut hasil penelitian Simanjuntak (2019) bahwa iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Harian Pos Medan. Hasil penelitian Pratama dan Pasaribu (2020) bahwa iklim organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Maneggio.

### Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan coffee shop di Kota Yogyakarta

Hasil penelitian pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada uji regresi pengaruh secara langsung diperoleh nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  serta diperoleh nilai  $\beta$  0,171 (arah positif) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (H3 diterima) (Tabel 4). Hal ini memberikan penjelasan bahwa faktor kepuasan merupakan salah satu penentu dalam menghasilkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada karyawan akan menentukan terhadap semakin baik kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap suatu perusahaan dalam hal ini coffee shop di Kota Yogyakarta. Menurut Javad dan Davood (2012) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu reaksi afektif umum atau global yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka yang pada akhirnya dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja yang diberikan.

Kepuasan kerja yang terbentuk pada seorang karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya yang pada akhirnya akan mengantarkan kepada kinerja yang lebih baik. Menurut Turkyimaz et al. (2011) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif yang timbul dari karyawan sebagai hasil dari pengakuan terhadap pekerjaannya atau pengalamannya dalam bekerja. Kepuasan dapat menggambarkan perasaan positif dan negatif pegawai dari persepsi terhadap pekerjaan yang dihadapinya, seperti perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan dalam pekerjaan, mengimplementasikan kepuasan yang tinggi terhadap karyawan yang merasa senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan organisasi dan mendapatkan penghargaan dari jerih payah hasil kerjanya (Aziri, 2011).

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Diyanti et al. (2017) bahwa kepuasan kerja karyawan memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja tendik IPB. Hasil penelitian Raharjo (2015) bahwa kepuasan kerja memberikan berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Yogyakarta. Hasil penelitian Tampubolon (2021) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara langsung dan signifikan akibat terbentuknya kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Qureshi et al. (2019) bahwa kepuasan kerja yang terbentuk secara baik akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai

### Pengaruh kepuasan kerja sebagai mediator iklim kerja terhadap kinerja karyawan coffee shop di Kota Yogyakarta

Hasil perhitungan pada uji jalur (path analisis) menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mampu memediasi iklim kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan terlihat dari nilai  $Z$  3.25675 yang lebih besar dari  $T$  tabel 1.96 sehingga H4 diterima (Gambar 2). Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja yang diberikan karyawan pada tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian yang diperoleh memberikan implikasi pada coffee shop di Kota Yogyakarta mengenai bagaimana pentingnya iklim kerja



pada suatu perusahaan dan kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Rahimic (2013) bahwa iklim suatu organisasi dan kepuasan kerja merupakan dua konstruk yang berbeda, namun keduanya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang diperoleh Risambessy et al. (2022) menyatakan bahwa iklim kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang memediasi. Hasil penelitian Mayasari dan Suharyono (2018) bahwa kepuasan kerja secara nyata mampu memediasi iklim kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian Pratama dan Pasaribu (2020) kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Manenggio. Menurut Hidayat (2018) bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi dalam menentukan pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai RSUP Dr Sardjito Yogyakarta. Hasil penelitian Imron et al., (2020) kepuasan kerja merupakan variabel mediasi dalam menentukan pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa. Iklim kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan coffee shop di Kota Yogyakarta, Iklim kerja secara langsung berpengaruh positif dan non signifikan terhadap kinerja karyawan coffee shop di Kota Yogyakarta, kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan coffee shop di Kota Yogyakarta, kepuasan kerja secara signifikan mampu memediasi iklim kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan coffee shop di Kota Yogyakarta

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah. Keterbatasan akses dalam menyebarkan kuesioner karena pada saat proses penelitian di lapangan terdapat karyawan yang tidak masuk kerja atau sedang libur sehingga proses penelitian perlu menyesuaikan dengan jadwal responden, dalam proses penyebaran kuesioner masih terdapat responden yang tidak memahami kuesioner penelitian sehingga perlu dilakukan pendampingan dalam pengisian

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh disarankan. Bagi coffee shop di Kota Yogyakarta dalam mencapai kinerja pegawai yang baik perlu diperhatikan dan diatur kondisi iklim kerja dan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat dicapai kinerja yang baik dari karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan meningkatkan pendapatan coffee shop, bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel bebas lainnya yang ada di luar penelitian ini atau mengkombinasikan variabel yang terdapat dalam penelitian ini dengan variabel lain sehingga dapat memperkuat teori yang didapatkan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alavi, H. R., & Jahandari, R. (2005). The Organizational Climate of Kerman Shahid Bahonar University. *Public Personnel Management*, 34(3), 247.
- Assauri, S. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Atmaja, Y. Y., & Mustamu, R. H. (2013). Pengelolaan dan Pengembangan Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan. *AGORA*, 1(1), 1-12.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Chaur-luh. (2014). The Organizational Climate and Employees Job Satisfaction in The Terminal Operation Context of Kaohsiung Port. *The Asian Journal Of Shipping and Logistic*, 30, 373-392.
- Diyanti, Hubeis, M., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(3), 361-372.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS Edisi Sembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, D. (2018). *Pengaruh Person-Organizational Fit Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada RSUP Dr Sardjito Yogyakarta)*. Yogyakarta.
- Imron, H., Indradewa, R., & Syah, T. Y. R. (2020). The Effects of Compensation, and Organizational Climate on Employees' Performance by Organizational Commitment. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(5), 300-307.
- Javad, E., & Davood, G. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARPN Journal of Science and Technology*, 2(2), 85-91.
- Kurniawati, E., & Mistar. (2019a). Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Karir dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor BKD Kabupaten Bima. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan ke-3 tahun 2019*, 437-447.
- Kurniawati, E., & Mistar. (2019b). Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Karir dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor BKD Kabupaten Bima. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi (JPENSI)*, 4(3), 1133-1144.
- Mayasari, I., & Suharyo, B. S. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 1-12.
- Nugroho, N. T., Hastuti, I., & Indah, R. P. (2019). Pengaruh Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada Karyawan Universitas Duta Bangsa Surakarta). *Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper STIE AAS*, 2(1), 171-176.

- Omolayo, Oluwabunmi, B., Omole, C. O., & Owolabi, A. B. (2013). Influence of Job Satisfaction and Organization Work Climate on Job Performance. *Scottish Journal of Arts, Social Sciences and Scientific Studies*, 10(1), 39-50.
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259-272.
- Priansa. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Qureshi, Asif, M., Qureshi, J. A., Thebo, J. A., Shaikh, G. M., Brohi, N. A., & Qaiser, S. (2019). The Nexus of Employee's Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance: An analysis of FMCG industries of Pakistan. *Cogent Business & Management*, 6, 1-13.
- Raharjo, K. S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Pengadilan Negeri Yogyakarta). [Tesis]. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Risambessy, A., Latupapua, C. V., Chandra, F., & Chandra K. (2022). Mediation of Organizational Commitment and Employee Job Satisfaction, Organizational Climate and Employee Performance. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 191-202.
- Simanjuntak, J. (2019). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Iklim Organisasi dan Imbalan terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Kantor Harian Pos Metro Medan. *Jurnal Stindo Profesional*, 5(6), 1-12.
- Susanty, E. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Pegawai pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 8(2), 121-134.
- Tampubolon, M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Ekonomi*, 2(1), 90-105.
- Turkmilyaz, A., Gulsen, A., Coskun, O., & Zbigniew, P. (2011). Empirical Study of Public Sector Employee Loyalty and Satisfaction. *Industrial Management & Data Systems*, 111(5), 675-696.