

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. SANDEN ELECTRONICS
INDONESIA**

SKRIPSI

**IRVINI KAROLINA
NIM : 16612257**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. SANDEN ELECTRONICS
INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh :

IRVINI KAROLINA

NIM : 16612257

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. SANDEN ELECTRONICS
INDONESIA**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

IRVINI KAROLINA

16612257

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Evita Sandra, S.Pd.EK., M.M
NIDN. 1029127202/Asisten Ahli

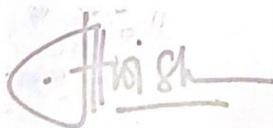
Pembimbing Kedua,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc
NIDN. 1021029102/ Asisten Ahli

Mengetahui

Plt. Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani, S.T, M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. SANDEN ELECTRONICS INDONESIA**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

IRVINI KAROLINA
16612257

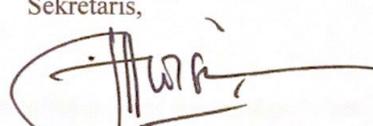
Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian pada Tanggal
Delapan Belas Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,


Evita Sandra, S.Pd.EK.,M.M
NIDN.1029127202/Asisten Ahli

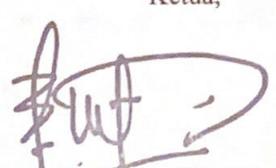
Sekretaris,


Dwi Septi Haryanti, S.T, MM
NIDN. 1002078602/Lektor

Anggota,


Imran Ilyas, MM
NIDN. 1007036603/Lektor

Tanjungpinang, 18 Agustus 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang
Ketua,


Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA.
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Irvini Karolina
NIM : 16612257
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,05
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan PT. Sanden Electronics Indonesia

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh ini dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 18 Agustus 2020

Penyusun



IRVINI KAROLINA
NIM : 16612257

HALAMAN PERSEMBAHAN

"Jangan membandingkan hidupmu dengan orang lain. Tidak ada perbandingan antara matahari dan bulan. Mereka bersinar pada waktunya sendiri."



**Manusia adalah produk dari pikirannya.
Ia menjadi apa yang ia pikirkan
(Buddha)**

"Jangan Menilai seseorang dari dari luarnya saja. Buruk di matamu belum tentu buruk di mata orang lain. Kenali sebelum menghakimi."

Karya ini kupersembahkan kepada
Papa dan Mamaku tercinta (Alif & Dessy)
Serta kakak dan adikku tersayang (Vinvin & Litan)
Irvini Karolina

MOTTO

"The best way to predict the future is to create it".

*"Cara terbaik untuk memprediksi masa depan
adalah dengan menciptakannya".*

-Abraham Lincoln

*"Our greatest weakness lies in giving up. The most
certain way to succeed is always to try one more
time".*

*"Kelemahan terbesar kita adalah saat menyerah.
Cara pasti untuk sukses adalah selalu mencoba sekali
lagi".*

-Thomas Alva Edison

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur, penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmatNya yang memberikan kesehatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Skripsi ini berjudul **"Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sanden Electronics Indonesia"**

Dalam penulisan skripsi ini, pastinya masih terdapat kekurangan-kekurangan. Penulis menyadari bahwa kemampuan dan pengetahuan penulis dalam penulisan skripsi ini masih terbatas dan belum sempurna. Oleh karena itu, penulis berusaha untuk mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, terdapat banyak hambatan dan rintangan yang penulis hadapi. Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada orang tua tercinta, Kakak dan Adik penulis. Berkat doa dan dukungan mereka baik secara moral maupun materiil, penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Dan juga berkat doa dan masukan yang diberikan oleh berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M.Ak.Ak.CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
2. Ibu Ranti Utami, SE. M. Ak. Ak. CA. selaku Wakil Ketua 1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE. Ak. M.Si.CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T,M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Evita Sandra, S.Pd.MM selaku Dosen Pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi.,M.HSc selaku Dosen Pembimbing II penulis yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak /Ibu Dosen yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu di lingkungan kampus Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
8. Kepada Pimpinan PT. Sanden *Electronics* Indonesia, Bintan beserta seluruh staf perusahaan atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan penelitian skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang selalu memberikan motivasi, bantuan, dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama penulisan skripsi ini.

Dengan tersusunnya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada teman-teman yang berkenan memberi bimbingan, arahan dan masukan demi tersusunnya skripsi ini dengan sempurna. Akhir kata, semoga skripsi yang telah disusun ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Tanjungpinang, 18 Agustus 2020

Penulis

IRVINI KAROLINA
NIM 16612257

DAFTAR ISI

HAL

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Kegunaan Penelitian	7
1.5. Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Tinjauan Teori	10
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2. Iklim Organisasi	17
2.1.3. Kepuasan Kerja	26
2.1.4. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja.....	38
2.3. Kerangka Pemikiran	39
2.4. Pengembangan Hipotesis	39
2.5. Penelitian Terdahulu	40

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian	44
3.2. Jenis Data.....	44
3.2.1. Data Primer	44
3.2.2. Data Sekunder	45
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.3.1. Dokumentasi	45
3.3.2. Kuesioner	45
3.3.3. Observasi	46
3.4. Populasi dan Sampel.....	46
3.4.1. Populasi	46
3.4.2. Sampel	47
3.5. Definisi Operasional Variabel	49
3.6. Teknik Pengolahan Data	50
3.7. Teknik Analisa Data	51
3.7.1. Uji Kualitas Data	51
3.7.2. Uji Asumsi Klasik	53
3.7.3. Analisis Statistik	54
3.7.4. Uji Hipotesis	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	57
4.1.1. Profil Perusahaan	57
4.1.2. Produk Perusahaan	58
4.1.3. Karakteristik Responden	60
4.1.4. Analisis Deskripsi Penilaian Responden	63
4.1.5. Uji Validitas dan Reliabilitas	73
4.1.6. Uji Asumsi Klasik	76
4.1.7. Uji Regresi Linier Berganda	80
4.1.8. Uji Hipotesis	81
4.2. Pembahasan	83

BAB V PENUTUP

4.1. Kesimpulan	88
4.2. Saran	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Hal

Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	49
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	61
Tabel 4.2	Umur Responden	62
Tabel 4.3	Pendidikan Responden	63
Tabel 4.4	Interval Kelas Variabel	63
Tabel 4.5	Penilaian Responden Variabel Iklim Organisasi	64
Tabel 4.6	Penilaian Responden Variabel Kepuasan Kerja	70
Tabel 4.7	Uji Validitas Variabel	74
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas	75
Tabel 4.9	Uji Autokorelasi	78
Tabel 4.10	Uji Regresi Linier Berganda	80
Tabel 4.11	Uji t	82
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Daftar Checklist
Lampiran 3	Tabel Distribusi Jawaban Responden
Lampiran 4	Hasil SPSS
Lampiran 5	Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 6	Surat Keterangan
Lampiran 7	Plagiarism Checker

ABSTRAK

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SANDEN *ELECTRONICS* INDONESIA

Irvini Karolina 16612257, Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang

carolinetan0498@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sanden *Electronics* Indonesia Bintan.

Jenis penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif dengan sampel penelitian berjumlah 154 orang karyawan. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah berdasarkan teknik *simple random sampling*.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer dan data sekunder sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Regresi Linier Sederhana lalu melakukan pengujian Hipotesis.

Hasil penelitian didapat bahwa nilai t Hitung sebesar $3,735 > t$ Tabel $1,975$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi (X) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sanden *Electronics* Indonesia. Hasil uji koefisien determinasi untuk keseluruhan variabel didapat nilai R *square* yang diperoleh sebesar $0,084$ yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Y) karyawan di PT. Sanden *Electronics* Indonesia dipengaruhi oleh variabel Iklim Organisasi (X) sebesar $8,4\%$, dan sisanya $91,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lain nya tidak di teliti dengan penelitian ini.

Kata Kunci : Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja

Dosen Pembimbing : 1. Evita Sandra, S.Pd., MM.

Dosen Pembimbing : 2. Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.

ABSTRACT

EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION PT. SANDEN ELECTRONICS INDONESIA

Irvini Karolina 16612257, Management. STIE Pembangunan Tanjungpinang
carolinetan0498@gmail.com

This study aims to determine whether organizational climate has an effect on job satisfaction of employees of PT. Sanden Electronics Indonesia Bintan.

This type of research is quantitative associative with a research sample of 154 employees. The sampling technique used was based on simple random sampling technique.

The type of data used in this study is to use primary data and secondary data, while the data analysis technique used is the Simple Linear Regression Test and then perform hypothesis testing.

The results showed that the t value is $3.735 > t$ Table 1.975 and the significance value (Sig.) $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that the variable Organizational Climate (X) has an effect on Employee Job Satisfaction at PT. Sanden Electronics Indonesia. The results of the determination coefficient test for all variables obtained the R square value of 0.084 which indicates that Job Satisfaction (Y) of employees at PT. Sanden Electronics Indonesia is influenced by the Organizational Climate (X) variable of 8.4%, and the remaining 91.6% is influenced by other variables which are not examined by this study.

Keywords: Organizational Climate and Job Satisfaction

Instructor Lecturer : 1. Evita Sandra, S.Pd., MM.

Instructor Lecturer : 2. Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.

-

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang sumber daya manusia yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*.

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terus menerus dibicarakan. Sumber daya manusia yang handal merupakan hal yang sangat berharga, bahkan merupakan aset yang sangat penting dalam memecahkan masalah. Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih bagi peningkatan dalam membina manusia sebagai tenaga kerja.

Setiap organisasi mempunyai cara yang berbeda untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik antara lain dengan adanya penciptaan iklim organisasi. Organisasi mempunyai iklim yang berbeda dengan iklim organisasi lainnya tergantung dari bagaimana organisasi tersebut mengaturnya. Iklim organisasi dapat bersifat menekan, netral dan dapat bersifat mendukung. Organisasi

cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklim organisasi yang diciptakan.

Menurut Sedarmayanti, (2015) menjelaskan iklim organisasi adalah lingkungan dimana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis. Iklim organisasi terdiri dari hubungan antar karyawan dan kombinasi antara nilai dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Iklim yang ada di dalam organisasi akan berdampak kepada perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan, artinya semakin baik iklim organisasi akan semakin baik pula perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dan demikian pula sebaliknya apabila kondisi kerja baik (lingkungan yang bersih dan menarik), akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani. Sebaliknya, jika kondisi kerja buruk (lingkungan yang kurang bersih dan menarik) akan berdampak sebaliknya pula. Apabila kondisi baik maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja, sebaliknya jika kondisi yang ada buruk maka akan buruk juga dampaknya terhadap kepuasan kerja Robbins, (2015).

Iklim organisasi merupakan bagian dari organisasi yang baik langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan seperti semangat bekerja, kenyamanan kerja, citra organisasi, serta kepuasan kerja. Untuk mendapatkan semua itu maka perusahaan ataupun organisasi harus dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat mendukung terciptanya perilaku positif yang akan ditunjukkan oleh karyawan sebab iklim organisasi yang mendukung

tersebut merupakan salah satu kebutuhan bagi karyawan. Terpenuhinya kebutuhan karyawan maka akan berdampak pada terpenuhi pula kepuasan mereka dan akan berdampak kepada pemenuhan kewajiban mereka yaitu produktivitas yang meningkat. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh organisasi Simamora, (2014).

Menurut Robbins, (2015) kepuasan kerja adalah suatu tingkat perasaan yang positif/negatif tentang beberapa aspek dari pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan. Maksudnya, kepuasan kerja adalah kondisi di mana individu menyukai pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa karyawan ini baik berupa finansial maupun nonfinansial. Menurut Robbins, (2015) seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan demikian sebaliknya seseorang dengan tingkat kepuasan yang rendah mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaannya tersebut.

Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan setelah kebutuhan mereka terpenuhi oleh organisasi. Bila penghargaan ataupun kebutuhan yang didapat oleh karyawan dirasa adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan ataupun kebutuhan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi ataupun kinerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan karyawan akan dengan baik dan akan meningkatkan

loyalitas karyawan terhadap organisasi. Manusia bekerja dalam organisasi tidak dapat melepaskan kepribadian, kepentingannya, dan tujuan pribadi yang bersifat organisasional. Untuk itu mereka berusaha agar dapat memenuhi harapan organisasi sehingga tercapai kepuasan kedua belah pihak Robbins & Judge, (2015).

Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat Robbins & Judge, (2015).

Menurut Robbins, (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

PT. Sanden *Electronics* Indonesia merupakan anak perusahaan dari CMTi (*Cable Manufacturing Technology International*) yang berada di Singapura. PT. Sanden *Electronics* Indonesia adalah perusahaan yang membidangi dan spesialis industri elektronik dalam pembuatan kawat *harness* dan produk susunan kabel

untuk 4 segmen utama yaitu medis, otomotif, industri dan penerbangan di Kabupaten Bintan yang saat ini memiliki 250 orang karyawan dengan gaji rata-rata diatas Rp. 3.000.000, sehingga untuk dapat mempertahankan konsistensi karyawan dalam bekerja banyak hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, salah satunya adalah iklim organisasi di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara penulis pada pra penelitian bersama beberapa karyawan di PT. Sanden *Electronics* Indonesia terlihat keadaan iklim organisasi yang masih kurang baik. Berdasarkan hasil wawancara bersama salah satu karyawan berposisi sebagai *storeman* di perusahaan berinisial JM mengatakan bahwa, “masih terjadi komunikasi yang kurang baik antar karyawan, minimnya kepercayaan dan dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan adanya perbedaan beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap pekerja yang setingkat sehingga pekerja merasa tidak diberi perhatian dan perlakuan yang sama dan menimbulkan kecemburuan antar sesama dan mengakibatkan sering terjadi konflik antar karyawan.” (Wawancara Senin, 09 Maret 2020, Pukul 09.23 Wib).

Selanjutnya wawancara bersama karyawan berposisi sebagai *storeman* di perusahaan berinisial RB yang mengatakan bahwa, “prestasi kerja yang diberikan tidak mendapat *reward* dari perusahaan dan dianggap hanya sebagai kewajiban yang harus dipenuhi sehingga karyawan merasa kurang dihargai” (Wawancara Senin, 09 Maret 2020, Pukul 10.10 Wib).

Berikutnya wawancara bersama karyawan berposisi sebagai Kasir di perusahaan berinisial ML yang mengatakan bahwa, “kurangnya arahan dari pimpinan terhadap kewajiban atas pekerjaan yang harus diemban sehingga

karyawan menjadi kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya” (Wawancara Senin, 09 Maret 2020, Pukul 11.00 Wib).

Dari hasil wawancara diatas terlihat beberapa fenomena-fenomena yang terjadi. Fenomena tersebut dapat menunjukkan iklim organisasi yang kurang positif. Padahal tidak dapat dipungkiri bahwa keberadaan karyawan memainkan peran penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Berdasarkan latar belakang di atas maka judul yang diambil dalam penelitian ini yaitu, “***PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SANDEN ELECTRONICS INDONESIA***”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang di atas, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sanden *Electronics* Indonesia Bintan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sanden *Electronics* Indonesia Bintan.

1.4. Kegunaan Penelitian

Akan ada banyak hal positif yang dapat diambil dari penelitian ini, yaitu:

1.4.1. Kegunaan Ilmiah

Menambah pengetahuan dan wawasan untuk peneliti mengenai iklim organisasi dan kepuasan kerja baik secara teoritis maupun aplikasinya di lapangan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, khususnya di bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada materi iklim organisasi dan kepuasan kerja.

b. Bagi PT. Sanden *Electronics* Indonesia Bintan. Sebagai bahan masukan untuk dapat mengelola manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan dengan mengembangkan unsur-unsur iklim organisasi dan kepuasan kerja secara efektif dan efisien.

c. Bagi Peneliti

Menambah wawasan penulis tentang iklim organisasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sanden *Electronics* Indonesia Bintan.

d. Bagi Pembaca

1) Sebagai bahan referensi dalam ilmu Ekonomi Manajemen sehingga dapat memperkaya dan menambah wawasan.

2) Bagi peneliti berikutnya, dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut, serta referensi terhadap penelitian yang sejenis.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penyusunan penulisan hasil penelitian secara menyeluruh dan agar mudah dipahami, akan disusun suatu sistematika penulisan yang terbagi atas lima bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab kedua ini digunakan penulis untuk menyajikan berbagai teori yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ketiga ini membahas jenis penelitian, lokasi penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data serta teknik pengolahan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab keempat ini terdiri dari lima pokok bahasan utama. Pertama akan membahas secara ringkas gambaran umum PT. Sanden *Electronics* Indonesia Bintan. Kedua akan memuat karakteristik responden. Ketiga akan memuat analisis deskripsi mengenai variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja. Keempat tentang hasil pengukuran dan kelima memuat tentang hasil pengujian hipotesis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah bab penutup dari penulisan skripsi yang terdiri dari kesimpulan hasil pembahasan dan memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara, (2013) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber daya manusianya Rivai, (2014).

Selanjutnya menurut Stoner yang dikutip oleh (Siagian, 2013), manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Menurut Dessler, (2015) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Menurut Umar, (2013) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Divisi *Human Resource* yang mengelola manajemen sumber daya manusia ini akan menyediakan pengetahuan (tentang perusahaan), peralatan yang dibutuhkan, pelatihan, layanan administrasi, pembinaan, saran hukum, serta

pengawasan dan manajemen talenta. Semua hal tersebut dibutuhkan demi mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan, penelitian, sumber daya manusia dan sumber daya alam yang ada agar dapat dikelola secara efektif dan efisien. Pada dasarnya manajemen adalah upaya mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi atau organisasi sebagai proses untuk mencapainya. Diperlukan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang konsisten dan pengendalian yang berkelanjutan agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Samsudin, (2010) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah:

- a. Tujuan Sosial. Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
- b. Tujuan Organisasional. Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
- c. Tujuan Fungsional. Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

- d. Tujuan Individual. Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Cushway, (2012) ada lima macam tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. Membuat Kebijakan dan Pertimbangan. Tujuan yang pertama adalah membuat kebijakan dan pertimbangan. Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas untuk membuat sebuah perusahaan memiliki pekerja dengan motivasi serta kinerja yang tinggi. Sehingga departemen yang mengurusinya harus turun tangan dalam membantu membuat kebijakan untuk para sumber daya manusia di mana memberi pertimbangan yang nantinya akan ditimbang-timbang oleh pihak manajer.
- b. Membantu Perusahaan Mencapai Tujuan. Tujuan yang kedua adalah dengan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan atau sasaran. Di sini departemen sebagai manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengimplementasikan dan menjaga kebijakan serta prosedur yang telah dibuat terhadap sumber daya manusia. Mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga penerapan.
- c. Memberi Dukungan. Tujuan ketiga berhubungan juga dengan tujuan kedua yaitu mendukung perusahaan. Tujuan ini dapat berbentuk dukungan yang berupa penciptaan kondisi baik dari sisi manajer atau juga sumber daya manusia berupa karyawan.

d. Menyelesaikan Masalah

Berikutnya dalam tujuan manajemen sumber daya manusia adalah menyelesaikan masalah. Masalah di sini ialah menangani berbagai krisis dan situasi yang dapat datang dan mendatangkan resiko negatif bagi semua pihak. Baik bagi sumber daya manusia yaitu karyawan atau juga pihak perusahaan yaitu manajer.

e. Media Komunikasi Terbaik. Manajemen sumber daya manusia juga memiliki tujuan berupa media komunikasi yang menghubungkan antara pekerja, manajer dan perusahaan. Biasanya tidak jarang pekerja yang menghindari untuk secara langsung berbicara dengan manajer atau staff pegawai, sehingga departemen dapat memegang peran untuk membantu dalam hal penyampaian.

2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi

manajemen. Terdapat 2 kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja Rivai, (2014).

Menurut Mangkunegara, (2013) terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

a. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:

- 1) Perencanaan sumber daya manusia
- 2) Analisis jabatan
- 3) Penarikan pegawai
- 4) Penempatan kerja
- 5) Orientasi kerja (*job orientation*)

b. Pengembangan tenaga kerja mencakup:

- 1) Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
- 2) Pengembangan (karier)
- 3) Penilaian prestasi kerja
- 4) Pemberian balas jasa mencakup:

c. Balas jasa langsung terdiri dari:

- 1) Gaji/upah
- 2) Insentif

d. Balas jasa tak langsung terdiri dari:

- 1) Keuntungan (*benefit*)

2) Pelayanan/kesejahteraan (*services*)

e. Integrasi mencakup:

- 1) Kebutuhan karyawan
- 2) Motivasi kerja
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Disiplin kerja
- 5) Partisipasi kerja

f. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:

- 1) Komunikasi kerja
- 2) Kesehatan dan keselamatan kerja
- 3) Pengendalian konflik kerja
- 4) Konseling kerja

g. Pemisahan tenaga kerja mencakup: Pemberhentian karyawan

Menurut Wahyudi, (2010) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial, meliputi:

- 1) Perencanaan (*Planning*). Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengaduan, pengembangan, dan pemeliharaan.
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*). Perorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.
- 3) Pengarahan (*Directing*). Pengarahan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

4) Pengendalian (*Controlling*). Pengendalian adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

b. Fungsi Operasional. Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar (*basic*) pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat diuraikan sebagai berikut:

1) Fungsi Pengadaan

Fungsi pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.

2) Fungsi Pengembangan

Fungsi pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

3) Fungsi Kompensasi

Fungsi kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai timbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.

4) Fungsi Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.

5) Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

2.1.2. Iklim Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Lussier & Achua, (2010) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Menurut Simamora, (2014) iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Orang-orang yang menjadi anggota suatu organisasi hidup dalam lingkup organisasi dan berinteraksi membentuk sistem sosial yang dalam perkembangannya tidak lepas dari pengaruh lingkungan baik lingkungan eksternalnya maupun lingkungan internalnya. Artinya selain harus hidup dengan perubahan lingkungan yang terkadang susah diprediksi, anggota organisasi juga harus menghadapi perubahan yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Organisasi selamanya unik seperti halnya sidik jari dan lapisan salju, masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi dan metode tindakannya sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya Davis, (2013).

Rousseau dalam Sedarmayanti, (2015) mengatakan bahwa iklim adalah persepsi dan bersifat deskriptif. Persepsi adalah suatu sensasi atau realisasi yang dialami oleh seseorang. Deskripsi adalah apa yang dilaporkan orang mengenai sensasi ini. Sekumpulan persepsi secara relatif bersifat konstan yang dimiliki anggota organisasi mengenai karakteristik dan kualitas budaya organisasi. Mereka membedakan antara situasi aktual (yakni budaya) dan persepsi dari itu (iklim).

Menurut Wirawan, (2012) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal yang dapat mempengaruhi perilaku anggota

organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai tentang kualitas lingkungan internal organisasi sehingga akan mempengaruhi perilaku ke perusahaan. Iklim organisasi yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

2.1.2.2. Dimensi Iklim Organisasi

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar sebagai penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim organisasi ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat, atau karakteristik variabel iklim organisasi. Dimensi iklim organisasi terdiri atas beragam jenis dan beberapa pada setiap organisasi. Lussier & Achua, (2010) mengatakan bahwa dimensi iklim meliputi:

- a. *Structure*, merupakan tingkat paksaan yang dirasakan karyawan karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun. Tujuan organisasi, tingkatan tanggung jawab, nilai-nilai organisasi. Hal ini penting diketahui oleh karyawan agar mereka tahu apa yang sesungguhnya diharapkan dari mereka dan mereka memberikan kontribusi yang tepat bagi organisasi.
- b. *Responsibility*, merupakan tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan di rasakan oleh karyawan. Dimana kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan yang diterima dari atasan ke bawahan.

- c. *Reward*, merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan. Karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya. Pemimpin harus lebih banyak memberikan pengakuan daripada kritikan untuk membantu karyawan meraih puncak prestasi. Kesempatan berkembang menggunakan penghargaan dan peningkatan kinerja.
- d. *Warmth*, berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan yang berkaitan dengan kekaryawanan dalam organisasi. Perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial informal.
- e. *Support*, berkaitan dengan dukungan kepada karyawan di dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara pimpinan dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.
- f. *Organizational identity and loyalty*, berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaan dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya. Derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

- g. *Risk*, berkaitan dengan karyawan diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai tantangan.

Selanjutnya menurut Sedarmayanti, (2015) dimensi iklim organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Struktur, perasaan mengenai hambatan dan kebebasan untuk bertindak dan tingkat formalitas atau informalitas dalam suasana kerja.
- b. Tanggung Jawab, perasaan dipercaya untuk melaksanakan tugas yang penting.
- c. Resiko, perasaan akan keadaan berisiko dan tantangan dalam pekerjaan dan dalam organisasi.
- d. Kehangatan, adanya kelompok sosial yang bersahabat dan informal.
- e. Dukungan, sifat suka membantu manajer dan rekan kerja yang dirasakan penekanannya (atau ketiadaan penekanan) pada dukungan bersama.
- f. Standar, kegunaan yang dirasakan dari tujuan implisit dan eksplisit serta standar kerja.
- g. Konflik, perasaan bahwa manajer dan pekerja lain ingin mendengar opini yang berbeda.
- h. Identitas, perasaan bahwa milik perusahaan, bahwa Anda adalah anggota yang bernilai untuk suatu tim kerja.

Dimensi dan indikator iklim organisasi menurut Darodjat, (2015) yaitu sebagai berikut:

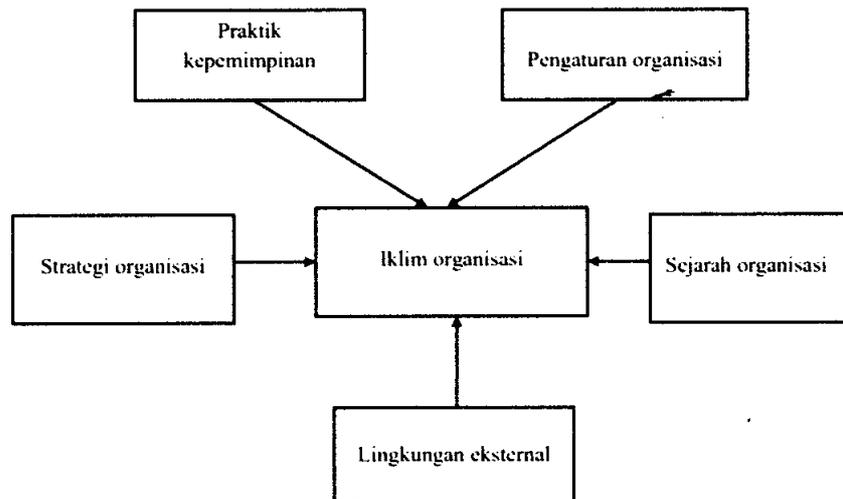
- a. Tanggung Jawab, indikator dari tanggung jawab diartikan bagaimana pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil karyawan di dalam perusahaan.

- b. Identitas Individu dalam Organisasi. Identitas individu dalam organisasi diartikan karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk sama-sama disiplin dalam bekerja dan mencapai tujuan pada perusahaan.
- c. Kehangatan antar karyawan. Kehangatan antar pegawai merupakan bagaimana interaksi antar karyawan dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan.
- d. Dukungan. Dukungan diartikan sebagaimana karyawan saling membantu dan memberikan support antar karyawannya.
- e. Konflik. Konflik diartikan bagaimana karyawan dalam menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat antara individu atau kelompok.

2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Stringer dalam Sedarmayanti, (2015) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut.

Gambar 2.1
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi



Sumber: Stringer dalam Sedarmayanti (2015)

- a. Lingkungan eksternal. Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi yang umum yang sama. Misal iklim organisasi yang umum perusahaan asuransi umumnya sama demikian juga sama dengan iklim organisasi pemerintah, sekolah dasar atau industri, memiliki iklim umum yang sama. Faktor umum yang sama tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.
- b. Strategi organisasi. Kinerja suatu perusahaan atau dinas bergantung pada strategi apa yang akan diupayakan untuk melakukan sesuatu, energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari *level* energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim yang berbeda. Strategi organisasi secara tidak langsung mempengaruhi iklim organisasi.

- c. Pengaturan organisasi. Pengaturan organisasi memiliki pengaturan yang paling kuat terhadap iklim organisasi.
- d. Kekuatan sejarah. Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasi.
- e. Kepemimpinan. Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja yang baik untuk karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang menentukan iklim organisasi antara lain

Davis, (2013):

- a. Kepemimpinan dalam organisasi. Kepemimpinan adalah salah satu bagian penting dari manajemen sebuah organisasi. Seorang manajer tugasnya antara lain merencanakan dan mengorganisasikan, tetapi peran utama pimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin bisa disebut manajer lemah apabila perencanaannya yang jelek menyebabkan kelompoknya bergerak ke arah yang salah. Akan tetapi sebaliknya pemimpin dapat dikatakan manajer yang relatif efektif, khususnya apabila ia kebetulan mengelola orang-orang yang sangat memahami pekerjaannya dan memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja menurut Davis, (2013) setiap orang sepertinya setuju bahwa kepemimpinan berbicara tentang bagaimana membuka jalan bagi kebebasan untuk memilih. Hal itu tentang bagaimana

membuka orang-orang cukup termotivasi untuk memberikan hati dan jiwanya kepada apapun yang sedang mereka kerjakan.

- b. Partisipasi Pegawai. Manajer yang partisipatif akan mengikutsertakan karyawan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan. Cara semacam ini bukan untuk melepaskan tanggung jawab, melainkan untuk berbagi tanggung jawab operasional dengan karyawan yang akan melaksanakan putusan bersama. Hasilnya adalah karyawan merasa terlibat tujuan kelompok, karyawan merasa ikut berpartisipasi dalam memecahkan masalah.
- c. Lingkungan Fisik. Iklim organisasi sebagian besar ditentukan oleh sikap manajemen terhadap orang-orang dan hakekat hubungan diantara pegawai-pegawai dan diantara kelompok-kelompok.

Menurut Stringer, (2010) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu Lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut, sebagai berikut:

- a. Lingkungan eksternal

Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama.

Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama, demikian juga dengan iklim organisasi pemerintah, sekolah dasar, atau perusahaan industri minyak kelapa sawit di Indonesia, mempunyai iklim

umum yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.

b. Strategi organisasi

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari *level* organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

- 1) Praktik kepemimpinan akan bervariasi, bergantung pada strategi yang dilaksanakan.
- 2) Pengaturan organisasi akan dikembangkan untuk memperkuat strategi-strategi yang berbeda.
- 3) Strategi jangka panjang akan mempunyai dampak terhadap kekuatan sejarah yang menentukan iklim organisasi.

c. Pengaturan organisasi

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.

d. Kekuatan sejarah

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

e. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

Kesimpulan dari faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi apabila ingin mengubah iklim organisasi menjadi lebih baik maka ada lima faktor yang harus dievaluasi antara lain: lingkungan eksternal, strategi organisasi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi dan sejarah organisasi. apabila kelima hal tersebut sudah baik maka iklim organisasi di dalam suatu organisasi akan semakin baik.

2.1.3. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins, (2015) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Robbins & Judge, (2015) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap

berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar Robbins & Judge, (2015).

Menurut Robbins, (2015) ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Menurut Priansa, (2014) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Menurut Achmad, (2010) kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas,

menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerjanya ialah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa kemangkiran karyawan, perputaran kerja, kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental karyawannya.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan, (2016) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Selanjutnya pengertian kepuasan kerja menurut Handoko, (2014) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Kinanti, (2012) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Dari pernyataan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat

bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

2.1.3.1. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Kinanti, (2012) teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu, *discrepancy theory* (teori perbandingan), *equity theory* (teori keadilan), *two factory theory* (teori dua faktor):

- a. *Discrepancy Theory* (Teori Perbandingan). Teori ini dipelopori oleh Porter pertama kali pada tahun 1974 yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan dibawah standar minimum sehingga menjadi *discrepancy* yang negatif. Maka semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.
- b. *Equity Theory* (Teori Keadilan). Teori ini dikembangkan oleh Adams, adapun pendahuluan dari teori ini adalah *Zalezenik*. Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi. Perasaan *equity* ataupun *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

c. *Two Factory Theory* (Teori Dua Faktor). Prinsip dari teori adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang berlanjut. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg pada tahun 1959, berdasarkan penelitiannya beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfier* atau motivator dan kelompok *disatisfier* atau *hygiene factors*. *Satisfier* (motivator) adalah factor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, responsibility, dan advancement*. Dikatakan bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Disatisfier (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy dan administration, supervision tehcnical salary, interpersonal relations, work condition, job security, dan status*. Perbaikan atas kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

2.1.3.2. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu Robbins, (2015):

a. Pekerjaan yang secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih yang

memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan

- b. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.
- c. Gaji atau upah yang pantas. Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

- d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Teori “kesesuaian kepribadian pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.
- e. Rekan sekerja yang mendukung. Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Menurut Luthans, (2011) ada beberapa indikator kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Indikator itu adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*)
Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- b. Atasan (*Supervision*) Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

c. Teman sekerja (*Workers*)

Merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

d. Promosi (*Promotion*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

e. Gaji/Upah (*Pay*) Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Menurut As'ad dalam Supriyanto dan Machfudz, (2010) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Kepuasan finansial. Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/ upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.
- b. Kepuasan fisik. Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.
- c. Kepuasan sosial. Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan menjadi aspek

penting dalam memenuhi kebutuhan spiritualnya. Karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi.

- d. Kepuasan psikologi. Merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman/kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut pendapat As'ad, (2013) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- b. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
- c. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.
- d. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Selanjutnya Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara, (2013) yaitu:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Menurut Bisen dan Priya dalam Kaswan, (2015) terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Faktor-faktor yang terkait dengan pegawai
 - 1) Usia. Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang *stagnan*, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.
 - 2) Jenis kelamin. Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.
 - 3) Lamanya pengabdian. Pegawai pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.
 - 4) Kepribadian. Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan dengan

atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.

- 5) Orang yang bergantung. Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.
 - 6) Ambisius. Ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.
 - 7) Kemampuan mental. Jika pegawai memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.
- b. Faktor-faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan.
- 1) Gaji. Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja.
 - 2) Kesempatan promosi. Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Promosi yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.
 - 3) Rasa aman. Jika pegawai memiliki rasa aman secara sosial, ekonomi dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara para pegawai.
 - 4) Pengawas/penyelia. Jika penyelia suportif, *fair* dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan diantara pegawai. Pegawai akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia.

c. Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri.

- 1) Kondisi kerja. Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembaban, *temperature*, kebersihan, lokasi dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.
- 2) Keterampilan. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para pegawai. Makna, status dan tanggungjawab dipengaruhi oleh ketrampilan pekerjaan. Semakin banyak pegawai melakukan pekerjaan terampil, maka semakin puas pegawai tersebut.
- 3) Hubungan dengan rekan kerja. Semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.
- 4) Lokasi tempat kerja. Jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.
- 5) Pekerjaan itu sendiri. Jika pekerjaan dirotasi, pegawai memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

2.1.4. Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Iklim organisasi pada suatu perusahaan akan mendukung terciptanya suasana kerja yang nyaman, sehingga dapat meningkatkan kepuasan seseorang terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Menurut Simamora, (2014) iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Menurut Robbins, (2015) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

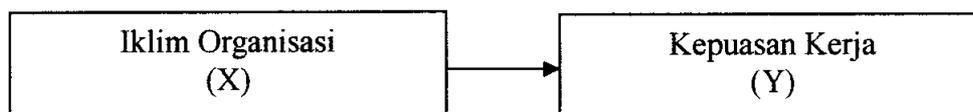
Hubungan antara Iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan Yani, (2017) yang menyatakan bahwa iklim organisasi, perilaku kerja dan fungsi pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya menurut Litwin dan Stringer dalam Baskoro dan Susanty, (2012) iklim organisasi memiliki dampak pada kepuasan dan motivasi kerja. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik mungkin agar moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan disiplin yang dimiliki karyawan

meningkat. Hal ini juga di dukung oleh teori Handoko, (2014) yang mengatakan bahwa iklim organisasi, perilaku kerja dan fungsi pengawasan adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono, (2016) kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan landasan teori dan rumusan masalah penelitian, peneliti mengidentifikasi 1 independen variabel yaitu Iklim Organisasi (X) yang diperkirakan mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) PT. Sanden *Electronics* Indonesia Bintang. Kerangka pemikiran yang digunakan dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Sumber: Konsep yang disesuaikan oleh peneliti (2019)

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori Ghazali, (2013), maka hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sanden *Electronics* Indonesia.

2.4. Penelitian Terdahulu

2.4.1. I Made Wijaya Kesawa, I Wayan Gede Supartha dan Made Subudi (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Kesawa, Supartha, & Subudi (2016), E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.8 (2016): 2665-2694, ISSN : 2337-3067. Berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada PT Suka Pandawa”. Tujuan penelitian ini untuk mengkaji pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan mengkaji peran mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasional. Populasi penelitian ini berjumlah 122 dan menggunakan simple random sampling serta menggunakan rumus *Slovin* dalam pengambilan sampel, sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 55 karyawan. *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan pendekatan *variance based* dengan *Partial Least Square* (PLS) serta melakukan uji VAF untuk pengujian variabel mediasi merupakan alat analisis yang digunakan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional dan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional serta kepuasan kerja sebagai mediasi terbukti memberikan pengaruh langsung terhadap hubungan antara iklim organisasi dan komitmen organisasional.

2.4.2. Rizwan Qaiser Danish, Umar Draz dan Hafiz Yasir Ali (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Danish, Draz, dan Ali (2015), *American Journal of Mobile Systems, Applications and Services* Vol. 1, No. 2, 2015, pp. 102-109. Berjudul “*Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Education Sector of Pakistan*”. Tujuan dari studi empiris ini adalah untuk mengamati dampak iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan organisasi komitmen dalam mempelajari 179 guru dari berbagai perguruan tinggi dan universitas Punjab, Pakistan. Statistik deskriptif dan analisis regresi digunakan untuk menjelaskan variasi dalam kepuasan kerja dan iklim organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki dampak besar pada kepuasan kerja serta komitmen organisasi.

2.4.3. Agung Utomo Putra, Endang Siti Astuti dan Djambur Hamid (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Putra, Astuti, & Hamid (2014), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 14 No. 1 September 2014. Berjudul “*Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Eustress Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perum Jasa Tirta I Malang Jawa Timur)*”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *eustress* dan kepuasan kerja karyawan. Bilamana iklim organisasi bermanfaat bagi kebutuhan individu maka dapat dipastikan tingkat perilaku ke arah yang lebih positif dan akhirnya kepuasan kerja karyawan dapat tercapai. Analisis yang digunakan adalah analisis path dengan data yang diperoleh melalui kuesioner. Jumlah responden 70 orang karyawan Perum Jasa Tirta I Malang. Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap *eustress*. *Eustress* berpengaruh

tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Iklim organisasi memiliki pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan melalui *eustress*. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik iklim organisasi yang diciptakan maka semakin tinggi pula *eustress* dan kepuasan kerja karyawan.

2.4.4. Zijada Rahimic (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Rahimic (2013), *International Business Research*; Vol. 6, No. 3; 2013 ISSN 1913-9004 E-ISSN 1913-9012. Berjudul “*Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pentingnya dan dampak intensitas berbagai dimensi iklim organisasi dalam hal kepuasan, dan dengan demikian motivasi dan kinerja karyawan di perusahaan-perusahaan di seluruh Bosnia dan Herzegovina (BiH). Tantangan khusus dalam makalah ini adalah untuk menyelidiki apakah ada perbedaan pentingnya dimensi tertentu dari budaya organisasi untuk kepuasan kerja peserta laki-laki dan/atau perempuan, serta perbedaan dalam kaitannya dengan posisi dalam hierarki organisasi. Makalah ini meneliti hipotesis bahwa karyawan di puncak hierarki organisasi memiliki pendapat yang lebih positif tentang organisasi. Organisasi yang mengambil langkah untuk memantau dan mengendalikan iklim organisasi secara langsung atau tidak langsung memberikan pengaruh pada efisiensi dan produktivitas, serta kapasitas untuk inovasi dan kepuasan kerja, tetapi juga dan sikap lain terhadap pekerjaan karyawannya. Penelitian tentang pengaruh iklim organisasi tentang kepuasan kerja di BiH sangat penting, terutama dalam hal

lingkungan bisnis khusus BiH yang tinggal di masa transisi dan di bawah sistem ekonomi dan politik yang rumit.

2.4.5. Etty Susanty (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Susanti, (2012) Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 8, Nomor 2, September 2012, 121-134. Berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan di Universitas Terbuka Indonesia. Metode yang digunakan adalah survei. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 269 karyawan di UT menggunakan *stratified random sampling*. *Structural Equation Model* (SEM) digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan *software SmartPLS*. Hasilnya menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, iklim organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2016) jenis penelitian asosiatif berdasarkan tingkat kejelasannya merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Sedangkan kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

3.2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1. Data Primer

Data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang dilakukan oleh mahasiswa, dinamakan data primer Triton & Hariwijaya, (2011). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada sampel.

3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan telah disajikan oleh pihak lain, misalnya dalam bentuk tabel-tabel ataupun dalam bentuk diagram-diagram Triton & Hariwijaya, (2011). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen PT. Sanden *Electronics* Indonesia.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sangatlah penting, biasa juga dikatakan sebagai teknik untuk mendapatkan data-data yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis diantaranya:

3.3.1. Dokumentasi

Dokumentasi adalah instrument pengumpulan data yang sering digunakan dalam berbagai metode pengumpulan data. Metode observasi, kuesioner atau wawancara sering dilengkapi dengan kegiatan penelusuran dokumentasi. Tujuannya untuk mendapatkan informasi yang mendukung analisis dan interpretasi data Sugiyono, (2016).

3.3.2. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono, (2016), teknik pengolahan data hasil kuesioner menggunakan skala *likert* dimana alternatif jawaban nilai positif 5 sampai dengan Pemberian skor dilakukan atas jawaban responden kemudian diberi skor dengan menggunakan skala *likert*, seperti pada tabel berikut ini:

- a. SS (Sangat Setuju) = 5
- b. S (Setuju) = 4
- c. R (Ragu-ragu) = 3
- d. TS (Tidak Setuju) = 2
- e. STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

3.3.3. Observasi (Pengamatan)

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner. Karena observasi tidak selalu dengan obyek manusia tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Hadi dalam Sugiyono, (2016) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Pada penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan cara mengadakan kunjungan dan pengamatan langsung pada karyawan PT. Sanden *Electronics* Indonesia. Hal ini sudah dilakukan selama penulisan skripsi ini berlangsung.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2016) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian yang diambil oleh penulis adalah semua karyawan PT. Sanden *Electronics* Indonesia yang berjumlah 250 orang.

3.4.2. Sampel

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Sanden *Electronics* Indonesia yang berjumlah 250 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 250 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik *Slovin* menurut Sugiyono, (2016).

Adapun penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* menurut Sugiyono dalam Muchlis, (2015) karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat di generalisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus *Slovin* untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,05

Rumus dalam menentukan ukuran sampel suatu populasi menurut *Slovin* dalam Riduwan, (2012) sebagai berikut:

- a. Nilai $e = 0,05$ (5%) untuk populasi dalam jumlah besar.
- b. Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik *Slovin* adalah antara 5%-20% dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 250 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{250}{1 + (250 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{250}{1,625} = 153,8 \text{ dibulatkan menjadi } 154 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 154 orang karyawan PT. Sanden *Electronics* Indonesia, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *probability sampling - simple random sampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota pupulasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik insidental, seperti yang dikemukakan Sugiyono, (2016) bahwa *sampling insidental* adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan

sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sanden *Electronics* Indonesia. Adapun variabel-variabel tersebut antara lain adalah Iklim Organisasi (X) yang diperkirakan mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Sanden *Electronics* Indonesia

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	BUTIR PERTANYAAN	SKALA
Iklim Organisasi (X)	Iklim adalah persepsi dan bersifat deskriptif. Persepsi adalah suatu sensasi atau realisasi yang dialami oleh seseorang. Deskripsi adalah apa yang dilaporkan orang mengenai sensasi ini. Sekumpulan persepsi secara relatif bersifat konstan yang dimiliki anggota organisasi mengenai karakteristik dan kualitas budaya organisasi Rousseau dalam Sedarmayanti	a. Struktur	1, 2	Likert
		b. Tanggung jawab	3, 4	Likert
		c. Resiko	5, 6	Likert
		d. Kehangatan	7, 8	Likert
		e. Dukungan	9, 10	Likert
		f. Standar	11, 12	Likert
		g. Konflik	13, 14	Likert
		h. Identitas (Sedarmayanti, 2015)	15, 16	Likert

	(2015)			
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. (Robbins, 2015)	a. Pekerjaan yang secara mental menantang	1, 2	Likert
		b. Kondisi kerja yang mendukung	3, 4	Likert
		c. Gaji dan upah yang pantas	5, 6	Likert
		d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	7, 8	Likert
		e. Rekan sekerja yang mendukung	9, 10	Likert
		(Robbins, 2015)		

Sumber: Data Sekunder, 2019

3.6. Teknik Pengolahan Data

Apabila telah ditentukan data apa yang diperlukan, dari mana data tersebut didapatkan, dengan cara apa data didapatkan, maka peneliti telah dapat untuk melakukan pengumpulan data Achmadi & Cholid, (2013). Di dalam penelitian ini, tahap pengolahan data yang akan digunakan yaitu:

3.6.1. Pengeditan (*Editing*)

Proses pengeditan di dalam penelitian ini merupakan proses yang bertujuan agar data yang telah dikumpulkan dapat:

- a. Memberikan kejelasan sehingga mudah dibaca, hal ini memiliki pengertian bahwa pengeditan data yang sempurna akan membuatnya lebih jelas dan mudah dibaca sehingga membuat data mudah dimengerti.
- b. Konsisten, hal ini memiliki pengertian bahwa bagaimana pertanyaan-pertanyaan yang dijawab oleh responden dan pengecekan konsistensi dapat mendeteksi jawaban-jawaban yang keliru/salah.
- c. Lengkap, hal ini memiliki pengertian bahwa seberapa banyak data yang hilang dari kuesioner atau wawancara yang telah dilakukan. Data yang hilang kemungkinan besar dikarenakan responden menolak menjawab pertanyaan-pertanyaan tertentu.

3.6.2. Pemberian Kode (*Coding*)

Proses pemberian kode dalam penelitian ini merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap bermacam-macam jawaban dari kuesioner yang telah disebar guna dikelompokkan pada kategori yang sama. Pengkodean ini berarti menerjemahkan data kedalam kode dan secara lebih lanjut akan dianalisis melalui program komputer.

3.6.3. Pemberian Skor (*Scoring*)

Proses penentuan skor atas jawaban yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang sesuai dengan anggapan atau pendapat dari responden. Dalam penelitian ini, proses dilakukan dengan memberikan tingkatan skor. Skor pengukuran dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *likert* dalam Sugiyono, (2016) yaitu dengan menghitung bobot setiap pertanyaan.

3.6.4. Tabulasi (*Tabulating*)

Pada penelitian ini, tabulasi merupakan tahap pengumpulan data dengan mengelompokkan atas jawaban yang diteliti ke dalam bentuk tabel. Dengan adanya tabulasi, dapat diketahui jumlah individu yang menjawab pertanyaan-pertanyaan sehingga dapat dianalisis secara kualitatif.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas menurut Sugiyono, (2016) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan *valid*, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak *valid*. Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen *valid* adalah nilai indeks *valid* adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ Sugiyono, (2016). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak *valid*.

Selanjutnya, kesahihan alat ukur dapat menggunakan uji reliabilitas. Reliabilitas sebenarnya merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau *construct*. Menurut Ghozali (2013), uji reliabilitas merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menguji sejauh mana pengukuran memberikan hasil yang relatif stabil bila dilakukan

pengukuran kembali. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk hal-hal yang menyangkut sosial psikologis seperti sikap, perilaku dan kecenderungan. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS, dimana suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,6.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan. Ada empat jenis pengujian dalam uji asumsi klasik:

a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik Ghazali, (2013).

Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio. Jika menggunakan Metode Parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika tidak normal maka metode yang biasa digunakan Non Parametrik. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya koelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi adalah tidak adanya

autokorelasi pada model regresi. Metode pengujian menggunakan uji *Durbin-Watson* (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $d < d_l$ atau $> (4-d_l)$, maka artinya terdapat autokorelasi.
- 2) Jika d terletak antara d_u dan $(4-d_u)$, maka artinya tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika d terletak antara d_l dan d_u atau di antara $(4-d_u)$ dan $(4-d_l)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti. Ghozali, (2013).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Gejala varians yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut dengan homoskedastisitas. Sebuah model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas Ghozali, (2013).

Menurut Ghozali, (2013) untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu “deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik di atas di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$) yang telah di *studentized*. Maka dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.7.3. Analisis Statistik

Analisis Regresi Linier Sederhana bertujuan untuk mengetahui secara linear antara variabel independen (X) dengan variabel (Y). Analisis data dalam penelitian ini digunakan uji statistik regresi. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Iklim Organisasi (X) sedangkan variabel dependen adalah Kepuasan Kerja (Y), sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = \alpha + \beta X$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

α = konstanta dari persamaan regresi

β = koefisien regresi dari variabel X, Iklim Organisasi

X = Iklim Organisasi

3.7.4. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variasi variabel dependen Ghozali, (2013).

b. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan $\alpha = 5\%$ Ghozali, (2013). t hitung dapat diperoleh dengan rumus:

$$t \text{ hitung} = \frac{B_i}{S_{b_i}}$$

Dimana :

b_i = koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = standar error variabel i

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad. (2010). *Manajemen Pemasaran (Ringkasan Praktis, Teori, Aplikasi & Tanya Jawab)*. Linda Karya.
- Achmadi, A., & Cholid, N. (2013). *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara.
- As'ad, M. (2013). *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Baskoro, S. W., & Susanty, A. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *J@TI Undip*, 2(2).
- Cushway, B. (2012). *Human Resource Mngement*. PT. Elex Media Komputindo.
- Danish, R. Q., Draz, U., & Ali, H. Y. (2015). Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Education Sector of Pakistan. *American Journal of Mobile Systems, Applications and Services*, 1(2), 102–109.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. PT. Refika Aditama.
- Davis, B. (2013). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Maxicom.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (7th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Kaswan, A. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Kesawa, I. M. W., Supartha, I. W. G., & Subudi3, M. (2016). PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONALONAL PADA PT SUKA PANDAWA. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(8).

- Kinanti, A. P. (2012). *Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Auditor Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas dalam Suatu Pengauditan Laporan Keuangan*. Universitas Brawijaya Malang.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2010). *Leadership Theory, Application and Skill Development* (4th ed.). South western cebgage learning McShane.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muchlis, I. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Batik Danar Hadi Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Alfabeta.
- Putra, A. U., Astuti, E. S., & Hamid, D. (2014). PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP EUSTRESS DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Perum Jasa Tirta I Malang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1).
- Rahimić, Z. (2013). Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. *International Business Research*, 6(3).
- Riduwan. (2012). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, P. S. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Stringer, R. (2010). *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2010). *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*. UIN-Maliki Press.
- Susanty, E. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 8(2), 121–134.
- Triton, & Hariwijaya. (2011). *Pedoman Penulisan Ilmiah Skripsi dan Tesis*. ORYZA.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali.
- Wahyudi, B. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita.
- Wahyuni, S. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Andesta Mandiri Indonesia Pekanbaru. *JOM FISIP*, 3(2).
- Wirawan. (2012). *Evaluasi: Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yani, T. I. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Perilaku Kerja Dan Fungsi Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cabang Pekanbaru Sudirman Atas Di Kota Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1).

CURRICULUM VITAE



Nama : Irvini Karolina
Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang. 04 Maret 1998
Alamat : Jl. Yos Sudarso RT 2 RW 4 Tanjung Uban
Agama : Buddha
No Hp : 081268765016
Email : carolinetan0498@gmail.com
Riwayat Pendidikan : SD Negeri 001 Tanjung Uban
SMP Negeri 11 Bintan
SMA YKPP Tanjung Uban
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan
Tanjungpinang
Riwayat Pekerjaan : Wirausahawan