

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Kuantitatif Eksplanatif Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan di PT Sri Rejeki Isman, Tbk Divisi *Garment*)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Komunikasi dan Informatika**

Oleh:

MUHAMAD YUSUF

L 100 110 015

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Kuantitatif Eksplanatif Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan di PT Sri Rejeki Isman, Tbk Divisi *Garment*)**

PUBLIKASI ILMIAH

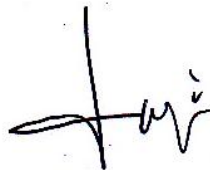
Oleh :

MUHAMAD YUSUF

L100110015

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



Dr. DIAN PURWORINI, S.Sos, MM

NIK. 1102

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Kuantitatif Eksplanatif Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan di PT Sri Rejeki Isman, Tbk Divisi *Garment*)**

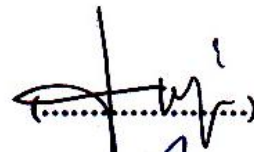


**OLEH
MUHAMAD YUSUF**

L 100 110 015

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Komunikasi dan Informatika
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada Hari Jum'at, 27 April 2018
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji :

1. **Drs. Dian Purworini, S.Sos, MM**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Drs. Joko Sutarmo, S.E. M.Si**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Dr. Edy Purwo Saputro, S.E. M.Si**
(Anggota II Dewan Penguji)

(..........)
(..........)
(..........)

Dekan,



Naragiyatna, Ph.D

NIK. 881

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam jurnal yang saya tulis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 28 Maret 2018

Penulis



MUHAMAD YUSUF

L 100 110 015

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kuantitatif Eksplanatif Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sri Rejeki Isman, Tbk Divisi Garment)

Abstrak

Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Sri Rejeki Isman divisi *garment* yang berjumlah 300 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling*, dengan jumlah sampel 90 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuisoner atau angket yang akan diisi oleh responden. Alat ukur yang digunakan untuk mengungkap variabel-variabel penelitian ada 2 macam alat ukur, yaitu : (1) skala iklim organisasi, dan (2) skala kepuasan kerja. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis maka diperoleh hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,576 atau pengaruhnya sebesar $(0,576 \times 0,576 = 0,332$ atau 33,2%). Ini mengindikasikan bahwa variabel iklim organisasi telah memberikan pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan perhitungan uji statistik regresi diperoleh hasil bahwa, *t* hitung adalah 6,608 ini berarti lebih besar dari *t* tabel 1.984 untuk alpha 0.05, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Pengaruh yang dimiliki adalah sebesar 33,2%. Ini berarti iklim organisasi jika ia berdiri sendiri ternyata memberikan pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 33,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain selain iklim organisasi.
Kata kunci : Kepuasan kerja, Iklim organisasi, Karyawan.

Abstract

*The purpose of this study is to determine the effect of organizational advertising on employee job satisfaction. Subjects in this research are employees of PT. Sri Rejeki Isman in garment division of 300 people. Sampling technique is purposive sampling involving 90 samples. Data collection in this study uses questionnaire technique filled by respondents. There are 2 kinds of measuring instrument used to reveal research variables (1) organizational climate scale, and (2) job satisfaction scale. Data analysis in this study applies product moment correlation. Based on the results of the analysis, the researcher obtains results which indicate that the organizational climate significantly affect job satisfaction with the correlation coefficient of 0.576 or have the effect of $(0.576 \times 0.576 = 0.332$ or 33.2%). This indicates that the organizational climate variable gives a big influence on job satisfaction. Based on the calculation of regression statistical test results, it is obtained that *t* count of 6.608 which is larger than *t* table of 1.984 for alpha 0.05, then H_0 rejected. This means that there is influence of organizational climate variable on job satisfaction. The effect is 33.2%. This means that the organizational climate if it stands alone has a direct and significant impact on employment satisfaction of 33.2% while the rests are influenced by other factors.*

Keywords: Job Satisfaction, Organization Climate, Employees

1. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja menyangkut seluruh aspek lingkungan sosial, baik formal maupun informal yang dirasakan oleh para anggota organisasi dan lingkungan tersebut dapat mempengaruhi pekerjaannya. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu

karyawan akan mendorong kupasan kerja karyawan di perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan (Andika, 2014).

Kepuasan kerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Ada beberapa hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja, antara lain: lingkungan kerja dan iklim organisasi. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaan. Kepuasan kerja senantiasa menarik dan dianggap penting oleh ilmuwan dan praktisi karena kepuasan kerja dipandang dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Definisi kepuasan kerja dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (Emmas, 2012) menjelaskan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan Robbins (2001) menjelaskan kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Menurut Tagiuri dan Litwin (Murniati, 2013), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dengan mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat.

Definisi organisasi menurut Liliweri (2004) adalah sebagai sebuah sistem sosial yang dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi juga merupakan kelompok yang mempunyai diferensiasi peranan, atau kelompok yang sepakat untuk memenuhi seperangkat norma-norma. Robbins dalam Liliweri (2004) mengatakan, organisasi adalah sebuah bentuk kerjasama yang sistematis antara sejumlah orang untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Disebut kerjasama karena didalamnya terbentuk jalinan, hubungan, relasi, dan komunikasi antar sejumlah orang yang mempunyai tugas dan fungsi yang sama atau yang berbeda-beda lalu membentuk sebuah sistem untuk memenuhi tujuan yang telah disepakati bersama.

Dalam proses mencapai tujuan organisasi diperlukan adanya iklim komunikasi yang dapat menghubungkan, mengatur dan membina lingkungan organisasi itu menyangkut struktur dan fungsi organisasi, dalam suatu hubungan antara anggotanya, proses informasi dan proses pengorganisasian serta budaya organisasi tersebut. Disitulah peran iklim komunikasi

organisasi berfungsi menjadikan wadah komunikasi sebagai basis pengorganisasian manusia di dalam suatu kelompok dan memberikan kelancaran yang dapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih harmonis serta lebih memahami perencanaan dan mengetahui keberlangsungan aktifitas organisasi tersebut. Iklim yang dimaksud disini adalah suasana yang tercipta di dalam suatu perusahaan atau instansi yang menimbulkan reaksi-reaksi baik itu reaksi positif atau reaksi negatif karena pengaruh internal ataupun eksternal. Selain dalam organisasi atau dalam suatu kelompok, iklim komunikasi organisasi juga berperan penting di lingkungan pekerjaan karena di lingkungan kerja merupakan suatu sistem terbuka yang kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik eksternal ataupun internal.

Iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi. Kurniasari dan Halim (2013) menyatakan bahwa iklim organisasi yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja, karyawan yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan dapat menciptakan inisiatif karyawan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar pekerjaannya. Susanty (2012) menyatakan iklim organisasi pada organisasi satu dengan organisasi lain tentu mengalami perbedaan, iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut mempengaruhi perilaku SDM yang berada didalam organisasi tersebut. Karyawan akan merasakan bahwa iklim yang ada didalam organisasinya baik dan menyenangkan apabila mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi. Iklim organisasi yang baik sangat penting diciptakan karena merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan organisasi dan kemudian dijadikan dasar penentuan tingkah laku bagi karyawan (Ni Luh, 2016). Terdapat beberapa dimensi dalam iklim organisasi yang mencakup sifat hubungan interpersonal, sifat hirarki, sifat pekerjaan serta pola komunikasi anggota organisasi.

Keberadaan komunikasi adalah hal yang sangat penting dalam berorganisasi. Komunikasi dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan karena dalam mempelajari komunikasi organisasi yaitu untuk memperbaiki organisasi. Komunikasi sangat penting untuk kemajuan organisasi, suatu organisasi bisa dikatakan sukses apabila hubungan komunikasi antara internalnya harmonis. Komunikasi juga sangat berguna untuk kelangsungan suatu organisasi, dengan adanya studi komunikasi ini organisasi bisa memajemen pengembangan sumber daya manusia, instansi dan tugas-tugas yang lain. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberlangsungan operasional kerja, keterbatasan sumber daya manusia baik dari segi jumlah personel maupun kompetensi personel terkait dengan tanggungjawab profesi membuat komunikasi yang berjalan di lingkungan kerja cenderung berjalan satu arah yaitu

dari atasan ke bawahan (Purworini, 2014). Komunikasi merupakan salah satu hal yang penting bagi manusia, dengan kata lain kualitas hidup manusia juga ditentukan oleh pola komunikasi yang dilakukannya. Jika pola komunikasi yang dilakukan manusia baik, maka komunikasi yang tercipta adalah komunikasi yang efektif. Kegiatan komunikasi dilakukan sebagai upaya memenuhi kebutuhan untuk bekerjasama dengan orang lain. Komunikasi Interpersonal merupakan bagian dari sebuah unsur terciptanya sebuah iklim organisasi yang baik, organisasi yang baik itu dapat terlihat jelas apabila tujuan yang mereka rumuskan telah tercapai. Iklim Organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara anggota organisasi seperti halnya juga yang terdapat di PT Sri Rejeki Isman, Tbk (PT SRITEX), khususnya di bagian produksi.

PT Sri Rejeki Isman, Tbk (PT SRITEX) merupakan perusahaan tekstil dan garmen yang terintegrasi serta terpadu secara vertikal (*Integrarted Vertical Textiles-Garments*). Bagian produksi PT. SRITEX terdiri dari departemen pemintalan (*Spinning Unit*), departemen penenunan (*Weaving Unit*), departemen pencetakan-pencelupan (*Dyeing and Printing Unit*), dan departemen garmen (*Garment Unit*). Untuk menjalankan semua itu, PT. Sri Rejeki Isman terletak di beberapa properti di area lebih dari 100 hektar dan mempekerjakan puluhan ribu orang pekerja baik perempuan maupun laki-laki. Untuk mengelola puluhan ribu pekerja PT. Sri Rejeki Isman mengembangkan iklim organisasi yang efektif, supaya tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis diantara semua karyawan pada semua jenjang. Keunikan PT. Sri Rejeki Isman adalah pemiliknya berasal dari etnis Cina dengan puluhan ribu karyawan yang berasal dari etnis Jawa, sehingga iklim organisasi dikembangkan dengan pola Jawa yang santun dan menghargai orang lain. Keunikan yang lain adalah PT. Sri Rejeki Isman dengan puluhan ribu karyawan belum pernah terjadi demo massa yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa puas dengan manajemen perusahaan.

Komunikasi organisasi di PT Sri Rejeki Isman, Tbk (PT SRITEX) dalam lingkungan pekerjaan terdapat bentuk komunikasi vertikal dan komunikasi horisontal yaitu komunikasi yang terjadi atasan kepada bawahan, komunikasi dari bawahan kepada atasan dan komunikasi sesama rekan kerja atau sesama karyawan. Komunikasi organisasi mengandung unsur penting dalam manajemen lingkungan kerja seperti diantaranya, komunikasi untuk pembuatan keputusan, berupa komunikasi kelompok kecil atau besar, sistem kepemimpinan, pengelolaan konflik, pengembangan organisasi serta kepuasan kerja di antara seluruh karyawan. Proses komunikasi serta terciptanya iklim komunikasi organisasi yang baik memegang peranan yang

sangat penting dalam suatu organisasi yang tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Iklim komunikasi harusnya diperhatikan karena, iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi (suatu evaluasi makro) mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik antar personal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Iklim komunikasi dengan iklim organisasi dalam arti, iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Oscar (2015) yang meneliti tentang hubungan antara iklim organisasi kepuasan kerja karyawan FIF Solo Baru. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah ada hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi iklim organisasi seseorang maka semakin tinggi pula kepuasan kerja dan sebaliknya. Penelitian lainnya oleh Jeevan (2013) tentang *Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction, Job Commitment and Intention to Leave: An Empirical Model*. Penelitian mengenai kontribusi manajemen masyarakat terhadap hasil kinerja organisasi seperti produktivitas dan profitabilitas telah dikaitkan dengan iklim kepuasan di tempat kerja. Kepuasan kerja dan iklim organisasi memainkan peran penting dalam mempertahankan karyawan dengan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian Chaur-luh (2014) yang berjudul "*The Organizational Climate and Employees' Job Satisfaction in the Terminal Operation Context of Kaohsiung Port*", dalam penelitian ini iklim organisasi meliputi sistem manajemen, penghargaan dan motivasi, kepemimpinan transformasi, dan kepemimpinan, sedangkan kepuasan kerja karyawan digunakan sebagai variabel penjelasan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat terkait dengan jenis perusahaan dan iklim organisasi.

Penelitian ini berupaya lebih spesifik meneliti tentang komunikasi organisasi serta lebih khusus dapat mengetahui iklim organisasi dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan yang terdapat di lingkungan PT Sri Rejeki Isman, Tbk (PT SRITEX) khususnya pada bagian produksi. Dilandasi oleh identifikasi masalah tentang iklim organisasi pada PT Sri Rejeki Isman, Tbk (PT SRITEX) yaitu didalamnya terdapat birokrasi (sistem kontrol dalam organisasi) yang cukup kompleks tetapi terstruktur dalam unit pembagian tugasnya, sehingga terlihat jelas aktifitas pada lingkungan kerja bagian produksi mengalami kendala-kendala sehingga kadang kurang efektif dalam pengorganisasian tugas, pesan atau informasi yang tengah menjadi kebutuhan semua lini karyawan. Kadang kala tidak berjalan efektif dan

efisien, keadaan tersebut bisa menjadi terbiasa dan berlangsung lama sehingga bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Seperti contoh apabila ada komunikasi yang tidak efektif antara bawahan dengan atasan maka akan tercipta iklim yang tidak kondusif dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian diatas peneliti ini ingin meneliti apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sri Rejeki Isman, Tbk (PT SRITEX)? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sri Rejeki Isman, Tbk (PT SRITEX). Manfaat penelitian ini secara akademis diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sri Rejeki Isman, Tbk (PT SRITEX). Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk mengembangkan lebih lanjut penelitian ilmu sosial dan komunikasi; sedangkan secara praktis, penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan bagi mahasiswa atau peneliti lainnya yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut di bidang iklim organisasi.

2. METODE

Metodologi adalah teknik yang dilakukan untuk memecahkan masalah dalam sebuah penelitian. Penelitian ini termasuk jenis penelitian eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012) *eksplanatory* adalah sebuah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang dihubungkan dan penelitian ini berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Oleh karena itu dalam penelitian ini nantinya akan dijelaskan mengenai adanya hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sejauh mana hubungan tersebut saling mempengaruhi. Alasan utama pemilihan jenis penelitian eksplanatif ini untuk menguji hipotesis yang diajukan agar dapat menjelaskan pengaruh variabel bebas (iklim organisasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan) baik secara parsial maupun simultan yang ada dalam hipotesis tersebut. Metode eksplanatif adalah: “Apabila peneliti menjelaskan hubungan atau pengaruh kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis maka dinamakan penelitian penjelasan (*Eksplanatory Research*).” Singarimbun (2010). Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sri Rejeki Isman, Tbk divisi *garment*..

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan unit yang cirinya dapat diduga, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi serta dipandang sebagai wakil dari populasi (Singarimbun dan Effendi, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sri Rejeki

Isman divisi *garment* yang berjumlah 300 orang. Penentuan besarnya sampel menurut Arikunto (2002) adalah sebagai berikut: Apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari 100 dapat diambil antara 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau lebih. Pengukuran sampel menggunakan rumus Slovin dengan jumlah populasi 300 orang, maka peneliti menentukan sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Teknik *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012).

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara memakai daftar pertanyaan tentang iklim organisasi dan kepuasan kerja yang disebar kepada karyawan PT. Sri Rejeki Isman selaku responden dari penelitian ini. Wawancara merupakan pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan secara lisan kepada responden sebagai masukan data dalam membantu penelitian, terutama dalam memperjelas dan menginterpretasikan hasil analisis penelitian.

Uji instrumen penelitian dilakukan dengan uji reliabilitas dan uji validitas. Uji reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002). Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha α , karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket atau daftar pertanyaan yang skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji validitas menggunakan item total, dimana untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian maka menggunakan rumus alpha α :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

Sx = jumlah varians skor total

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2000) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria jika alpha atau r hitung:

1. 0,8-1,0 = Reliabilitas baik

2. 0,6-0,799 = Reliabilitas diterima

3. kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan tehnik Formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program SPSS 15.0 *for windows*.

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2002). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto, (2002) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \left\{ \frac{\sum x}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y}{N} \right\}}{\sqrt{\left\{ \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y^2 - (\sum y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara x dan y r_{xy}

N : Jumlah Subyek

X : Skor item

Y : Skor total

$\sum X$: Jumlah skor items

$\sum Y$: Jumlah skor total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

(Suharsimi Arikunto, 2002)

Kesesuaian harga r_{xy} diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan rumus diatas dikonsultasikan dengan tabel harga regresi moment dengan korelasi harga r_{xy} lebih besar atau sama dengan regresi tabel, maka butir instrumen tersebut valid dan jika r_{xy} lebih kecil dari regresi tabel maka butir instrumen tersebut tidak valid.

Analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan product moment dari Karl Pearson. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Sciences (SPSS) 15.0 For Windows*. Besarnya pengaruh tidak langsung dapat ditentukan dengan cara mengalikan masing-masing koefisien pengaruh langsung dari persamaan penelitian (Imam Ghozali, 2013). Standar penentuan hipotesis menurut Imam Ghozali (2013) adalah sebagai berikut:

- Hipotesis tidak bisa diterima jika hasil regresi menunjukkan tingkat signifikansi di bawah 0,05 ($p < 0,05$)
- Hipotesis bisa diterima jika hasil regresi menunjukkan tingkat signifikansi di atas 0,05 ($p > 0,05$).

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap 90 orang karyawan PT. Sri Rejeki Isman divisi *garment*. Karakteristik responden penelitian meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja adalah sebagai berikut.

Table 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (N=90)
1.	Jenis kelamin		
	a. Perempuan	49	54%
	b. Laki-laki	41	46%
2.	Umur		
	a. < 20 tahun	34	38%
	b. 20 – 30 tahun	41	45%
	c. 31 – 40 tahun	12	13%
	d. > 40 tahun	3	3%
3.	Pendidikan		
	a. SD	3	3%
	b. SMP	7	8%
	c. SMA	76	84%
	d. Perguruan Tinggi (PT)	4	4%
4.	Lama kerja		
	a. < 5 tahun	70	78%
	b. 5 – 10 tahun	15	17%
	c. 11 – 15 tahun	2	2%
	d. > 15 tahun	3	3%

Karakteristik responden obyek penelitian menunjukkan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 49 responden (54%), berumur 20 – 30 tahun

sebanyak 41 responden (45%), berpendidikan SMA sebanyak 76 responden (84%), dan memiliki lama kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 70 responden (78%).

3.2 Hasil Penelitian

3.2.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menganalisis kelayakan kuesioner penelitian sebagai instrument dalam pengumpulan data penelitian.

Hasil analisis validitas kuesioner iklim organisasi diperoleh nilai r_{xy} antara 0,212 hingga 0,589. Nilai r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel (N) 90 adalah 0,207. Perbandingan nilai r_{xy} dengan nilai r_{tabel} menunjukkan bahwa semua nilai r_{xy} item pertanyaan kuesioner iklim organisasi lebih besar dari r_{tabel} sehingga disimpulkan bahwa 24 item pertanyaan kuesioner iklim organisasi adalah valid.

Hasil analisis validitas kuesioner kepuasan kerja diperoleh nilai r_{xy} antara 0,242 hingga 0,510. Nilai r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel (N) 90 adalah 0,207. Perbandingan nilai r_{xy} dengan nilai r_{tabel} menunjukkan bahwa semua nilai r_{xy} item pertanyaan kuesioner kepuasan kerja lebih besar dari r_{tabel} sehingga disimpulkan bahwa 24 item pertanyaan kuesioner kepuasan kerja adalah valid.

Hasil uji reliabilitas kuesioner iklim organisasi diperoleh nilai koefisien alpha (α) sebesar 0,684 sedangkan kuesioner kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien alpha (α) sebesar 0,648. Nilai koefisien alpha (α) kedua kuesioner berada pada 0,6 – 0,8 sehingga reliabilitas kedua kuesioner dalam diterima, sehingga disimpulkan bahwa kedua kuesioner adalah reliable.

3.2.2 Hasil Uji Normalitas Data

Normalitas data penelitian dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*. Hasil uji normalitas data penelitian ditampilkan pada table berikut.

Table 2. Hasil Uji Normalitas Data

No	Variable	Ks	Sig	Keputusan
1	Iklim organisasi	1,337	0,056	Normal
2	Kepuasan kerja	1,319	0,057	Normal

Hasil uji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai signifikansi untuk variable iklim organisasi sebesar 0,056 sedangkan kepuasan kerja sebesar 0,057. Nilai signifikansi uji kedua kuesioner lebih besar dari 0,05 sehingga

disimpulkan bahwa kedua variable penelitian adalah normal, sehingga uji regresi dapat dilanjutkan.

3.2.3 Hasil Uji Analisis Data

Hasil analisis data menggunakan uji korelasi dan uji t pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (PT. Sri Rejeki Isman, Tbk) ditampilkan sebagai berikut.

Table 3. Ringkasan Hasil Analisis Data

Variable	Koefisien regresi	r	t	Sig	Keputusan uji
Contant X	43,456 0,577	0,576	6,608	0,000	H ₀ ditolak

Berdasarkan hasil analisis regresi, maka dapat disusun interpretasi hasil uji sebagai berikut.

3.2.3.1 Pengaruh X terhadap Y

Hasil analisis data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,608 dengan signifikansi (sig) sebesar 0,000. Nilai t_{tabel} dengan $N = 90$ dan tingkat signifikansi 5% adalah 1,960. Nilai t_{hitung} lebih tinggi dari t_{tabel} ($6,608 > 1,960$) sehingga keputusan uji adalah H₀ ditolak, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan iklim organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan di PT. Sri Rejeki Isman.

3.2.3.2 Determinan X terhadap Y

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,576 sehingga besarnya pengaruh variable iklim organisasi (X) terhadap variable kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,332 ($0,576 \times 0,576$) atau sebesar 33,2%, sedangkan sisanya sebesar 66,8% dipengaruhi oleh factor lain, misalnya sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk mengembangkan diri dan pengakuan.

3.3 Pembahasan

Peneliti menggunakan sampel sebanyak 90 orang, penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 49 responden (54%), berumur 20 – 30 tahun sebanyak 41 responden (45%), berpendidikan SMA sebanyak 76 responden (84%), dan memiliki lama kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 70 responden (78%).

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti dapat menyampaikan beberapa temuan dalam penelitian tersebut bahwa sebagian besar responden merupakan wanita, kondisi ini sesuai

dengan karakteristik pekerjaan yang dijalani responden, yaitu dalam bidang *garment* yang sebagian besar merupakan pekerjaan menjahit. Pekerjaan menjahit memerlukan ketelitian dan ketelatenan yang umumnya dimiliki oleh wanita. Karakteristik umur responden menunjukkan sebagian besar adalah berumur 20-30 tahun. Karakteristik umur responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan kelompok manusia dalam usia produktif, dimana menurut Erikson (2009) bahwa pada usia produktif manusia akan mencapai tingkat kemampuan fisik, rasional, dan psikologisnya, sehingga pada usia tersebut merupakan usia puncak dari kemampuan manusia.

Selanjutnya tingkat pendidikan responden menunjukkan sebagian besar responden berpendidikan SMA yang merupakan dalam kelompok tingkat pendidikan menengah. Tingkat pendidikan yang cukup baik tersebut membantu responden dalam memahami pekerjaan yang diembannya, serta dapat memahami hak dan kewajibannya di perusahaan. Pemahaman tentang hak dan kewajiban yang baik tersebut membantu responden dalam mencapai tingkat kepuasan dalam bekerja, jika responden merasa bahwa hak yang diperoleh lebih besar dari kewajiban yang harus dijalankan, maka kepuasannya menjadi tinggi, demikian sebaliknya. Hal tersebut sebagaimana disimpulkan dalam penelitian (Zein, Setyaningrum, dan Marlinae, 2016) bahwa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah umumnya kurang termotivasi atau tidak bersemangat dalam bekerja, sehingga semakin rendah tingkat pendidikan karyawan, maka tingkat kepuasannya semakin rendah.

Karakteristik lama bekerja menunjukkan sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun. Lama kerja berhubungan dengan pemahaman responden tentang pekerjaannya khususnya tentang sistem kerja dalam perusahaan. Kondisi ini menyebabkan responden harus banyak belajar terhadap hal-hal baru dalam pekerjaan, sehingga kurang memperhatikan *reward* atau penghargaan perusahaan terhadap dirinya (Davis & John, 2008). Selanjutnya Soedarmayanti (dalam Fritz, 2011) menjelaskan bahwa orang-orang yang telah lebih lama berada pada suatu pekerjaan akan lebih produktif dan lebih puas terhadap pekerjaannya.

Hasil analisis data tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sri Rejeki Isman menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan iklim organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan di PT. Sri Rejeki Isman.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai

akan meningkat secara optimal. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas audit, auditor kantor akuntan publik akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Robbins SP, dan Judge, 2009).

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2008). Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. 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 atau perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat. 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 (Robbins, 2008).

Penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sri Rejeki Isman. Jeevan (2013) mengemukakan bahwa salah satu isu yang masih terus menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan adalah ketika karyawan percaya bahwa ada ketidaksesuaian antara sistem dan proses penghargaan organisasi resmi dan apa yang sebenarnya terjadi di tempat kerja. Selain itu, organisasi mengkomunikasikan nilai sesungguhnya dari seorang karyawan melalui sistem penghargaan yang digunakan, terlepas dari kebijakan tertulis tentang promosi dan ada beberapa faktor ekstrinsik dalam iklim organisasi yang juga menyebabkan ketidakpuasan. Purworini (2014) lebih lanjut menjelaskan bahwa salah satu kegagalan dari program suatu

organisasi adalah kurangnya partisipasi dari anggota organisasi yang disebabkan oleh gagalnya penyampaian tujuan organisasi kepada anggotanya.

Hubungan iklim organisasi dengan kepuasan pegawai sebagaimana pendapat Davis dan Jhon (2008) bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi, produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Karyawan akan mengharapkan imbalan atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Karyawan bersikap inovatif dan kreatif ketika merasakan iklim organisasi yang positif. Dalam penelitian Roy, Ramudu, Beatrice, and Mark (2017) berjudul *“Organizational Climate For Innovation And Organizational Performance: The Mediating Effect Of Innovative Work Behavior”* jika suatu organisasi mampu mengembangkan iklim organisasi yang positif, maka akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi, komitmen, keterlibatan karyawan dan menjadikan kinerja organisasi yang lebih baik.

Iklim organisasi yang baik mampu meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tujuan organisasi, serta menciptakan suasana kerja dan motivasi kerja yang mendukung kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Besarnya peran iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Hermawan (2016) yang menunjukkan bahwa besarnya hubungan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 51,8% sehingga masih ada faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang diwakili dalam dimensi non fisik mendapatkan persepsi yang baik dari responden. Iklim organisasi merupakan bentuk dari bagaimana perusahaan memperkenalkan budaya-budaya dalam organisasi yang merupakan kebiasaan-kebiasaan organisasi baik dalam hal etika organisasi maupun system kepemimpinan organisasi yang diharapkan dengan iklim yang baik pemahaman karyawan tentang organisasi meningkat dan mampu mendorong tumbuhnya kenyamanan kerja dan motivasi kerja karyawan. Hal tersebut sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Rai (2014) yang meneliti pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan pegawai ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan pegawai. Sedangkan dimensi iklim organisasi yang terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan pegawai antara lain adalah aturan dan pertanggungjawaban, tujuan perusahaan, sistem kepemimpinan dan manajemen perusahaan, lingkungan kerja, performa manajemen, dan kesempatan mengembangkan karier. Lebih lanjut Shahram, Hamid and Rahim (2016) menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan guru di SMA Ardabal City, dimana pembentukan iklim organisasi yang nyaman dan sehat akan meningkatkan kepuasan kerja

karyawannya. Sedangkan penelitian Tsai (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang erat antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Iklim organisasi perusahaan yang meliputi manajemen perusahaan, penghargaan dan motivasi, transformasi kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan merupakan dimensi dari iklim organisasi yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Iklim organisasi tidak hanya berhubungan dengan bagaimana organisasi atau perusahaan mengatur pola hubungan diantara individu dalam organisasi, namun juga faktor non fisik yaitu bagaimana organisasi menciptakan sistem yang dapat membantu pekerjaan pegawai, misalnya dengan penggunaan teknologi yang dapat membantu kinerja pegawai. Pentingnya pemenuhan kebutuhan teknologi dalam pekerjaan pegawai sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Karanja (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa inovasi teknologi merupakan faktor dari iklim organisasi yang meningkatkan kepuasan karyawan.

Iklim organisasi yang dipersepsikan baik oleh karyawan, antara lain mampu mendukung pemenuhan kebutuhan hidup karyawan, memberikan peluang peningkatan karir bagi karyawan akan mendorong timbulnya perilaku kepuasan kerja dan menurunkan perilaku ingin keluar dari perusahaan. Hal ini sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Jyoti (2013) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen kerja, dan keinginan untuk keluar dari kerja (*turn over*). Penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, berpengaruh positif terhadap komitmen kerja dan berpengaruh negative terhadap keinginan keluar dari pekerjaan. Penelitian ini menyebutkan bahwa iklim organisasi berupa peraturan perusahaan yang jelas berdampak terhadap peningkatan pemahaman karyawan terhadap perusahaan sehingga mempengaruhi kepuasan kerja. Iklim organisasi berupa manajemen yang mendukung yaitu penyertaan dalam pembuatan kebijakan, kesempatan berkarier dan penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Hasil analisis juga menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,576 sehingga besarnya pengaruh variable iklim organisasi (X) terhadap variable kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,332 ($0,576 \times 0,576$) atau sebesar 33,2%, sedangkan sisanya sebesar 66,8% dipengaruhi oleh faktor lain, yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja misalnya sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk mengembangkan diri dan pengakuan.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja.

Apabila seseorang menginginkan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins & Judge, 2009). Salah satu dari faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah iklim organisasi. Lussier (2005) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 33,2% sehingga masih terdapat 66,8% pengaruh faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain faktor iklim organisasi. Faktor-faktor tersebut yaitu faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti harapan dan kebutuhan individu tersebut dan yang kedua adalah faktor ekstrinsik, faktor ini berasal dari luar diri karyawan antara lain kebijakan perusahaan, dan sebagainya. Hal ini sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Asegid, Belachew and Yimam (2014) yang meneliti *Factors Influencing Job Satisfaction and Anticipated Turnover among Nurses in Sidama Zone Public Health Facilities, South Ethiopia*. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di Ethiopia adalah usia, pendidikan, lingkungan kerja, dan rekan kerja.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, maka disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan iklim organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan di PT. Sri Rejeki Isman, dimana semakin tinggi iklim organisasi maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat sebesar 33,2%. Iklim organisasi yang kondusif perlu diciptakan, dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk bertindak semaksimal mungkin demi tercapainya target-target produksi.

Pencapaian akan hasil pekerjaan yang positif akan memberikan kepuasan dalam diri karyawan. Atkinson dan Frechette (2009) menambahkan bahwa bekerja di tempat yang mampu memotivasi karyawan dan menumbuhkan rasa kepemilikan, pimpinan organisasi bisa mendapatkan keuntungan dari iklim organisasi yang positif. Kinerja karyawan secara langsung dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi dan penerapan manajemen yang baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat sikap pegawai lebih positif dan memberi motivasi untuk bekerja lebih tekun dan lebih baik.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang salah satunya karena sebagian besar responden memiliki lama kerja yang relatif singkat yaitu kurang dari 5 tahun sebanyak 70 responden (78%), masa kerja yang relatif singkat tersebut memungkinkan responden kurang begitu memahami iklim organisasi dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti menyarankan kepada penelitian selanjutnya dapat mengambil responden di bidang usaha lain atau menambahkan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti; usia, lingkungan kerja, kesempatan untuk maju, prestasi dalam pekerjaan, dan pengawasan.

PERSANTUNAN

Peneliti mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang membantu dalam menyelesaikan penelitian ini, diantaranya; Dr. Dian Purworini, S.Sos, MM selaku pembimbing jurnal publikasi, Bapak Ibu atas biaya, doa, dukungannya untuk menunggu kelulusan ini, Uyun yang selalu memberikan dukungan dan motivasinya. Dan juga peneliti sampaikan terimakasih untuk PT. Sri Rejeki Isman, Tbk yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenike A. (2011). Organizational climate as A predictor of employee job satisfaction: Evidence from covenant University. *Business intelligent journal*, 4,151-165.
- Arabaci IB. (2010). Academic and administration personnel's perceptions of organizational climate (Sampel of Educational Faculty of Firat University). *Procedia social and behavioral science journal*, 2, 4445-4450.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bhaesajsangan S. (2010). The Relationships among organizational climate, Job satisfaction and organizational commitment in the thai telecommunication industry. *E-leader Singapore journal*. 10, 1-15.

- Castro ML, & Martin N. (2010). The relationship between organisational climate and employee satisfaction in A south Africa information and technology organisation. *SA Journal of industrial psychology*, 36,1-9.
- Chaur-luh, (2014). The Organizational Climate and Employees' Job Satisfaction in the Terminal Operation Context of Kaohsiung Port. *The Asian Journal Shipping and Logistic Volume 30 Number 3 Desember 2014*.
- Gibson J, Ivancenvich M, & Donely JH. (2000). *Organization: Structure, processes, behaviour*. Dalas: Business Publication.Inc.
- Gitosudarmo I, & Sudita IN. (2000). *Perilaku keorganisasian. Jilid 1*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan M. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jeevan Jyoti, (2013). Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction, Job Commitment and Intention to Leave: An Empirical Model. *Journal of Business Theory and Practice Vol. 1, No. 1; March 2013*
- Kalnadi, D. (2013). *Pengukuran Penerimaan dan Penggunaan Teknologi Pada UMKM Dengan Menggunakan Metode UTAUT*. Jurusan Adm. Bisnis, Fakultas ISIP, Universitas Lampung. (unpublish)
- Kreitner R. (2001). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*, Yogyakarta: ANDI.
- Oscar Dian Riyadi, (2015). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Fakultas Psikologi UMS.
- Pace R. Wayne dan Faules Don F, (2010), *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins S. (2001). *Organisational behavior (terjemahan)*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer
- Saleh Lubis, (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 3, Nomor 2, Mei 2015 : 75 - 84*
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, (2010). *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES,
- Stinger R. (2002). *Leadership an organization climate*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanty, ETTY. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 8, Nomor 2, September 2012, 121-134*.
- Asegid A, Belachew T and Yimam E. 2014. Factors Influencing Job Satisfaction and Anticipated Turnover among Nurses in Sidama Zone Public Health Facilities, South Ethiopia. *Nursing Research and Practice*. Volume 2014, Article ID 909768, School of Nursing and Midwifery, College of Medicine and Health Science, Hawassa University, Hawassa, Ethiopia
- Atkinson, T., Frechette, H. 2009. Creating A Positive Organizational Climate in A Negative Economic One: Improving Organizational Climate to Transform Performance. *Forum*, 1-3.
- Davis, Keith & John W. Newstorm. 2008. *Jilid 1-2 Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.

- Fritz. 2011. Hubungan Usia, Masa Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit dr. Koesnadi Bondowoso. *Jurnal Keperawatan*. The Indonesian Journal Of Health Science, Vol. 1, No. 2, Juni 2011. Jember: Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jember.
- Hermawan G. 2016. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jembayan Muara Bara Desa Separi Tenggorong Seberang. *Jurnal Psikologi*. PSIKOBORNEO, Volume 4, Nomor 2, 2016 : 374 – 384. Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.
- Jyoti. 2013. yang meneliti *Impact of Organization Climate on Job Satisfaction, Job Commitment, and Intention to Leave: An Empirical Model*.
- Karanja, LW. 2016. Effects of Organizational Climate on Technological Innovation And Job Satisfaction Among Employees In Kenya’s Public Transport Sector: A Case Of Pwin Cabs Limited. *A Research Project*. Nairobi: Psychology Department, University of Nairobi.
- Lussier, NR. 2005. *Human Relations in Organization Applications and skill Building*. New York: Mc Graw Hill
- P. Robbins, Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.
- Purworini, D. 2014. Model Informasi Publik di Era Media Sosial: Kajian Grounded Teori di Pemda Sukoharjo. *Jurnal Komunikasi*. Komuniti, Vol VI, No. 1, Maret 2014. Surakarta: Fakultas Komunikasi dan Informatika UMS.
- Rai R. 2014. *Role of Organizational Climate on Employee Job Satisfaction: A Critical Study on Indian IT Industries*. *Journal of Business and Economics*. Asian Journal of Business and Economic, Volume 4 No. 4,3 Quarter III ISSN: 2231-3699. Noida India: Amity University.
- Robbins SP, dan Judge. 2009. *Perilaku Organisasi Buku 3*, Jakarta : Salemba Empat.
- Roy S, Ramudu B, Beatrice I.J.M, and Mark F. 2017. *Organizational Climate For Innovation And Organizational Performance: The Mediating Effect Of Innovative Work Behavior*. Kingston University, London, UK.
- Shahram S, Hamid J and Rahim NM. The Relationship between Organizational Climate with Job Satisfaction of Educational Teachers at High School Grade of Ardabal City. *European Journal of Experimental Biology*, 2013, 3(5):566-572
- Tsai, C.L. 2014. The Organizational Climate and Employee’s Job Satisfaction in the Terminal Operation Context of Kaohsing Port. *Journal of Shipping and Logistics*. The Asian Journal of Shipping and Logistic. Taiwan: National Kaoshing Marine University.
- Zein DZ, Setyaningrum R, dan Marlinae L. 2016. Pengaruh Usia, Pendidikan dan Jaminan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operator di PT. Cakrawala Putra Bersama. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia. Volume 3 No. 2 Agustus 2016. : Banjarmasin: Kesehatan Masyarakat Masyarakat Universitas Lambung Mangkurat.