

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, SEMANGAT KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA STMIK BINA BANGSA KENDARI

Nasrullah
Yekti Intyas Rahayu
nasrullah.tombora@gmail.com

STMIK Bina Bangsa Kendari

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, dan Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Teknik sampel adalah sensus, yakni 48 orang dosen dan karyawan STMIK Bina Bangsa Kendari. Setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil bahwa Budaya Organisasi, Semangat Kerja, dan Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, baik secara simultan maupun parsial. Iklim Kerja memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan Budaya Organisasi dan Semangat Kerja. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi.

Abstract: *The purpose of this study was to analyze the influence of Organizational Culture, Work Spirit, and Work Climate toward Job Satisfaction. The sample technique is census, which is 48 lecturers and staff of STMIK Bina Bangsa Kendari. After multiple regression analysis, the results showed that Organizational Culture, Work Spirit and Work Climate have a significant effect toward Job Satisfaction, both simultaneously and partially. Work climate has a dominant influence compared to Organizational Culture and Work Spirit. This result was also supported by a descriptive average category of descriptive statistics.*

Dosen dan karyawan administrasi merupakan SDM yang penting di perguruan tinggi. Masalah utama yang dihadapi kebanyakan perguruan tinggi adalah banyak dosen yang melakukan kegiatan di luar kampus dengan alasan finansial. Karyawan administrasi juga kadang demikian. Di sisi lain, karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Menurut Hasibuan (2005) organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Iklim kerja dapat berpengaruh terhadap sikap maupun pandangan pegawai (Brown dan Leigh, 1996). Watkin dan Hubbard (2003) mengatakan bahwa kinerja organisasi yang tinggi karena memiliki iklim organisasi yang diukur dengan karakteristik khusus. Stringer (2002) mengemukakan bahwa kinerja tinggi tergantung pada komitmen tinggi, dimana iklim organisasi yang menekankan pada kebanggaan karyawan, loyalitas personal, dan pencapaian tujuan menciptakan lem yang diperlukan untuk kontinuitas dan kesuksesan. Castro dan Martin (2010) telah menguji hubungan iklim organisasi dan kepuasan kerja pada organisasi informasi dan teknologi di Afrika Selatan, yang hasilnya

menunjukkan bahwa 9 dari 12 dimensi iklim organisasi menunjukkan hubungan positif yang kuat terhadap variabel kepuasan kerja. Penelitian tentang kepuasan kerja telah banyak dilakukan, tetapi belum banyak yang melakukannya pada lembaga pendidikan tinggi. Perguruan tinggi di Kendari sedikit jumlahnya, inilah yang menjadi ketertarikan penelitian ini dilakukan.

Penelitian ini mencoba membangun hubungan diantara keempat variabel tersebut, dengan merumuskan masalah: Apakah Budaya Organisasi, Semangat Kerja, dan Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen dan Karyawan STMIK Bina Bangsa Kendari, baik secara simultan maupun parsial? Penelitian ini juga akan menganalisis manakah diantara ketiga variable tersebut yang berpengaruh dominan?

TINJAUAN PUSTAKA

• Kajian Teori

S.P. Robbins (dalam Tika, 2006) mendefinisikan budaya organisasi kuat adalah budaya di mana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas oleh anggota organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2005).

Nitisemito (2001), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Hasibuan (2005), mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sastrohadiwiryo (2003), semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Suwatno (2001), kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan. Keither dan Kinicki (2005), kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Keith Davis dalam Mangkunegara (2005), *“Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work”*.

• Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Populasi/ Sampel	Hasil Penelitian
1.	Danish, et.al (2015)	<i>Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Education Sector of Pakistan.</i>	Populasi dan sampel sebesar 178 dosen.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki dampak yang cukup besar terhadap kepuasan kerja serta komitmen organisasi.
2.	Sukarman	Pengaruh Motivasi,	Metode sensus	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan

	(2014)	Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah.	digunakan untuk pengumpulan data, dengan responden sebanyak 46 orang.	bahwa: motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; sedangkan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.
3.	Davoodal mousavi (2013)	<i>The correlation between organizational culture and job satisfaction of employees in biotechnology production companies.</i>	Populasi dan sampel sebesar 50 karyawan.	Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja.
4.	Sabri, et.al (2011)	<i>Organizational Culture and Its Impact on the Job Satisfaction of the University Teachers of Lahore.</i>	Dibagikan 400 kuesioner antara dosen dari 25 universitas / lembaga pendidikan tinggi yang dipilih secara acak dari Lahore dan 347 dikembalikan dengan tingkat respon dari 86,75%	Temuan empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi dikategorikan menjadi dua komponen yaitu budaya organisasi yang berhubungan dengan manajer dan pemimpin (OCM) dan budaya organisasi yang berhubungan dengan karyawan (OCE). Dalam hal ini efek studi dari kedua jenis budaya pada kepuasan kerja adalah positif dan signifikan. Namun, hasil temuan bahwa efek dari OCE pada kepuasan kerja lebih tinggi dari efek OCM.
5.	Elfrida (2009)	Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Petugas Lembaga Pemasarakatan Klas II-B Lubuk Pakam.	Populasi adalah seluruh petugas/pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas II-B Lubuk Pakam yang berjumlah 88 orang, dan jumlah sampel sebanyak 72 orang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara serempak dan parsial variabel iklim organisasi, motivasi dan kompensasi berpengaruh nyata terhadap semangat kerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas II-B Lubuk Pakam. Hal ini berarti bahwa semangat kerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas II-B Lubuk Pakam sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi, motivasi, dan kompensasi, 2) Secara serempak dan parsial variabel kemampuan individu, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh nyata terhadap motivasi pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas II-B Lubuk Pakam. Hal ini berarti bahwa motivasi pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas II-B Lubuk Pakam sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.
6.	Majorsy (2007)	Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma.	Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terhadap 65 staf pengajar Universitas	Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasional. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja dan semangat kerja yang dimiliki oleh staf pengajar maka

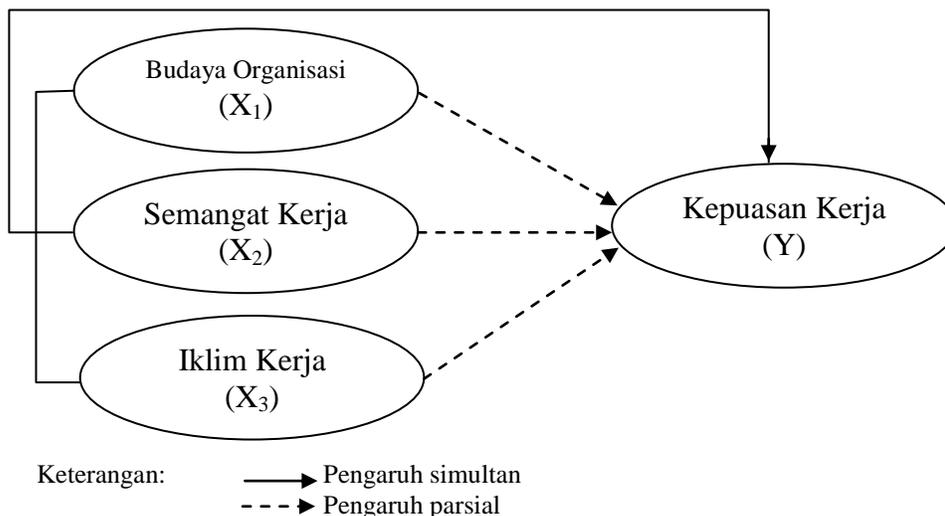
			Gunadarma.	semakin tinggi pula komitmen organisasional yang diperlihatkannya.
7.	Idrus (2006)	Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan.	Studi literatur	Tulisan ini mengantarkan pada pengenalan dimensi iklim organisasi dan “carut-marut” yang menyertainya serta pengaruh yang ditimbulkannya terhadap kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan.
8.	Koesmono (2005)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur.	Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Quota Sampling dan sejumlah 382 orang karyawan pabrik yang dipakai sebagai obyek penelitian.	Hasilnya bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1,462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.506, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0.680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183.

Sumber: Danish, et.al (2015), Sukarman (2014), Davoodalmousavi (2013), Sabri, et.al (2011), Elfrida (2009), Majorsy (2007), Idrus (2006), Koesmono (2005).

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

- Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil Pengamatan, 2016

- Hipotesis

1. Budaya Organisasi, Semangat Kerja, dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen dan Karyawan STMIK Bina Bangsa Kendari.

2. Budaya Organisasi, Semangat Kerja, dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen dan Karyawan STMIK Bina Bangsa Kendari.
3. Iklim Organisasi berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja Dosen dan Karyawan STMIK Bina Bangsa Kendari.

• Definisi Operasional Variabel

Tabel 2 Variabel Penelitian dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Budaya Organisasi (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovatif 2. Perhatian 3. Orientasi hasil 4. Orientasi kepentingan 5. Agresif 6. Stabilitas 	Likert
2.	Semangat Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Minat 2. Gaji 3. Status sosial pekerjaan 4. Suasana kerja 5. Tujuan pekerjaan 	Likert
3.	Iklim Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur 2. Standar-standar 3. Tanggung jawab 4. Penghargaan 5. Dukungan 6. Komitmen 	Likert
4.	Kepuasan Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan untuk maju 2. Keamanan kerja 3. Gaji 4. Perusahaan dan manajemen 5. Pengawasan 6. Faktor intrinsik dari pekerjaan 7. Kondisi kerja 8. Aspek sosial 9. Komunikasi 10. Fasilitas 	Likert

Sumber: Hasil Pengamatan, 2016

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Ada empat variabel yang dianalisis, yaitu Budaya Organisasi, Semangat Kerja, dan Iklim Organisasi sebagai variabel independen, dan Kepuasan Kerja Dosen dan Karyawan STMIK Bina Bangsa Kendari sebagai variabel dependen.

Seluruh Dosen dan Karyawan STMIK Bina Bangsa Kendari yang berjumlah 48 orang sekaligus menjadi sampel penelitian, atau yang dikenal dengan metode Sensus (Sugiyono, 2009).

HASIL

• Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	28	58.33%
2.	Perempuan	20	41.67%
Jumlah		48	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 25 tahun	2	4.17%
2.	>25 – 30 tahun	7	14.58%
3.	>30 - 40 tahun	18	37.50%
4.	> 40 – 50 tahun	21	43.75%
Jumlah		48	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMU/ Sederajat	3	6.25%
2.	D3	6	12.50%
3.	S1	15	31.25%
4.	S2	24	50.00%
Jumlah		48	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Th)	Frekuensi	Persentase (%)
-----	-----------------	-----------	----------------

1.	0 – 3 tahun	3	6.25%
2.	>3 – 5 tahun	8	16.67%
3.	> 5 – 10 tahun	20	41.67%
4.	> 10 tahun	17	35.42%
Jumlah		48	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

• Uji Hipotesis

Hipotesis 1 penelitian ini menduga Budaya Organisasi, Semangat Kerja, dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen dan Karyawan STMIK Bina Bangsa Kendari. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 7 menunjukkan angka nilai signifikansi F 0,010 lebih kecil dari nilai α 0,05, sehingga hipotesis 1 dinyatakan diterima.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis 1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.330	3	31.777	4.255	.010 ^a
	Residual	328.587	44	7.468		
	Total	423.917	47			
a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Budaya Organisasi, Semangat Kerja						
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 2 penelitian ini menduga Budaya Organisasi, Semangat Kerja, dan Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen dan Karyawan STMIK Bina Bangsa Kendari. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 8 menunjukkan angka nilai signifikansi t 0,032 untuk Budaya Organisasi, 0,012 untuk Semangat Kerja, dan 0,006 untuk Iklim Organisasi. Karena dari ketiga nilai signifikansi t masing-masing variabel independen tersebut lebih kecil daripada nilai α 0,05, sehingga hipotesis 2 dinyatakan diterima.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.340	4.108		7.385	.000
	Budaya Organisasi	.093	.093	.195	2.200	.032
	Semangat Kerja	.143	.090	.318	2.594	.012
	Iklim Kerja	.328	.113	.503	2.906	.006
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 3 penelitian ini menduga 3. Iklim Organisasi berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja Dosen dan Karyawan STMIK Bina Bangsa Kendari. Nilai koefisien Beta dalam Tabel 8 menunjukkan angka 0,503 untuk Iklim Kerja yang lebih besar daripada nilai koefisien Beta 0,195 untuk Budaya Organisasi, serta 0,318 untuk Semangat Kerja. Jadi, hipotesis 3 juga diterima.

PEMBAHASAN

- Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi masuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.77 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3.41-4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Selain itu, berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sukarman (2014), Davoodalmousavi (2013), Sabri, et.al (2011) dan Koesmono (2005). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sikap yang dibentuk oleh budaya organisasi erat kaitannya dengan kepuasan kerja yaitu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya ketidakpuasan atas pekerjaan menunjukkan sikap negatif.

Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007).

Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi. Robbins (2001), *“Organizational culture as an intervening variable. Employees form an overall subjective perception of the organization based on such factor as degree of risk tolerance, team emphasis and support of people. This overall perception becomes, in effect, the organization culture or personality. These favorable or unfavorable perception then affect employee performance and satisfaction, with the impact being greater for stronger culture”*.

- Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja masuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.86 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3.41- 4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Selain itu, berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Majorsy (2007). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang bekerja secara maksimal. Agar pegawai dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, maka pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi.

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Dengan kata lain bahwa individu ataupun kelompok dapat bekerjasama secara menyeluruh, seperti halnya Westra (2005) menyatakan bahwa "Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh".

Nitisemito (2000) menyatakan gairah kerja adalah "kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan". Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Oleh karena itu, antara semangat kerja dan kegairahan kerja sulit dipisahkan. Sedangkan menurut Moekijat (2001) menyatakan bahwa: "Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah".

- **Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja masuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.88 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3.41- 4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Selain itu, itu berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel iklim kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Danish, et.al (2015), Elfrida (2009) dan Idrus (2006). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Iklim kerja menyangkut lingkungan yang ada atau yang dihadapi individu yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang yang melakukan tugas atau suatu pekerjaan. Individu dalam suatu organisasi menganggap iklim kerja merupakan sebuah atribut, dimana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka di dalam organisasi. Iklim kerja berada pada tingkat individu dan organisasi, disaat iklim kerja masuk pada tatanan individu, maka hal ini disebut iklim psikologikal (psychological climate) sedangkan apabila penilaian terhadap iklim tersebut

telah dirasakan oleh banyak individu di dalam sebuah organisasi maka akan disebut iklim kerja organisasional (Aluguro, 2004).

Milton (1981) mengemukakan bahwa iklim kerja didasarkan kepada kualitas lingkungan internal organisasi yang berlangsung lama, dipengaruhi oleh anggotanya, dan mempengaruhi tingkah laku anggotanya sehingga bisa digambarkan ke dalam sebuah atribut yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya. Bisa dikatakan bahwa iklim kerja menjadi sesuatu yang khas dan hanya dimiliki oleh masing-masing organisasi. Sedangkan pendapat berbeda diutarakan oleh Farland dan Dalton (1974). Keduanya melihat iklim kerja terbentuk dari situasi hubungan antara atasan dengan bawahan yang tidak ditentukan oleh kebijaksanaan, prosedur, maupun gaya pribadi atasan tersebut, melainkan oleh seiringnya perwujudan secara halus dan benar-benar tidak disadari.

Brown dan Wallace (1980) menyimpulkan dua pendapat yang berkaitan tentang iklim kerja, yakni: (1) Iklim kerja merupakan sebuah perangkat yang mampu menggambarkan keadaan sebuah organisasi, membedakannya dengan yang lain dan mempengaruhi keadaan individu di dalam organisasi tersebut; (2) Kualitas lingkungan internal ternyata memiliki jangka waktu lebih lama dan membedakannya dengan yang lain. Iklim kerja berasal dari perilaku dan hal-hal yang menjadi kebiasaan di dalam organisasi, serta dirasakan pula oleh anggota organisasi. Keadaan ini berperan untuk menafsirkan situasi dan berlaku sebagai sumber penekanan dalam hal pengarahan aktivitas.

Steers dan Potter (1991) menyatakan iklim kerja merupakan karakteristik dari lingkungan kerja yang dapat dirasakan anggota. Iklim kerja merupakan hasil dari tindakan yang sudah dilakukan karyawan baik yang dilakukan secara sadar ataupun tidak sadar dan sepertinya mempengaruhi tingkah laku berikutnya. Mereka pun menyatakan keunikan di dalam organisasi terbentuk bersama dengan tindakan-tindakan yang dilaksanakan di dalam manajemen, sehingga tindakan apapun akan menentukan bagaimana iklim kerja pada organisasi tersebut sehingga menjadi faktor yang sangat mempengaruhi tingkah laku pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia Moekijat.
2003. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- As'ad, M.. 2004. *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Liberty, Yogyakarta
- Anoraga, Panji, 1992, *Psikologi Kerja*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosda karya: Bandung
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono, DR, (2003), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta

- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 358-368.
- Buhler, Patricia, 2004, *Alpha Teach Yourself Management Skills*, Edisi Pertama, diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto Sukono Mukidi dan M. Rudi Atmoko, Prenada, Jakarta.
- 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.
- Danim, Sudarman 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta.
- Danish, Rizwan Qaiser, et.al. 2015. Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Education Sector of Pakistan. *American Journal of Mobile Systems, Applications and Services* Vol. 1, No. 2, 2015, pp. 102-109.
- Davoodalmousavi, Seyyed Motahareh. 2013. The correlation between organizational culture and job satisfaction of employees in biotechnology production companies. *Pelagia Research Library. European Journal of Experimental Biology*, 2013, 3(5):389-399.
- Dharma, A. (1991), *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali, Jakarta.
- Elfrida, Dame. 2009. *Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-B Lubuk Pakam*. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan.
- Gondokusumo, A A. 1995. *Komunikasi Penugasan*. Cetakan Kelima. Jakarta Penerbit: Pt Toko Gunung Agung.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Hadari Nawawi, (1990), *Administrasi Personel: Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Mas Agung
- Harvey, D.F dan D.R. Brown. (1992). *An Experiential Approach to rganization Development*. Prentice Hall International. New Jersey. New Jersey.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasley, George. D. 1992, *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. Rineka Cipta, Jakarta
- Idrus, Muhammad. 2006. Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro* Vol.3 No. 1, Juni 2006.
- Imam Soejono, Cetakan Ketujuh, Jakarta: Penerbit Aksara Baru.
- Koesmono, H. Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188.

- Kuncoro, Mudrajat. 2001. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.
- Lateiner, Alfred R. 1985. *Tehnik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan
- Locke, E.A, 1969, "The Natural and Causes of Job Satisfaction, Handbook of Industrial and Organizational Psychology", Rand Mc Nally, Chicago
- Lussier, N Robert, 2005. *Human Relations in Organization Applications and skill Building*. New York: Mc Graw Hill.
- Luthans, Fred, 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh: Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Maddala, G. S. 2001. *Introduction to Econometrics*. Third Edition. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Majorsy, Ursa. 2007. *Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma*. *Jurnal Psikologi* Volume 1, No. 1, Desember 2007.
- Mardalis. 2008. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Meldona dan Siswanto, 2012, *Perencanaan tenaga kerja tinjauan integratif*, UIN MALIKI PRESS, Malang
- Moekijat. 1997. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Penerbit CV. Pioner Jaya.
- Nawawi, H. Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ndraha, Taliziduhu, 2003. *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru) 1*. Rineka Cipta, Jakarta
- Pabundu, Tika, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara
- Reichers, A.E. & Schneider, B. (1990). *Organizational Climate and Culture* 1th edition. Jossey-Bass. San Francisco
- Sabri, Pirzada Sami Ullah, et.al. 2011. *Organizational Culture and Its Impact on the Job Satisfaction of the University Teachers of Lahore*. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 2 No. 24 [Special Issue – December 2011].
- Sondang P. Siagian, 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, PT. RINEKA
- Strauss, G & Sayles, L.R. 1985. *Personel : The Human Problemas of Management*. 4th end. New Deli : Printice-Hall of India Private Limite
- Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. New Jersey: Prentice Hall
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV.Afabeta: Bandung.
- Sukarman, Budi. 2014. *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah*. *Jurnal KINDAI* Volume 10 Nomor 3, Juli – September 2014.
- Suryana Sumantri (2001). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Suwatno. 2001. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Suci Press.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.

- Watkin C, & Hubbard B. (2003). Leadership motivation and the drivers of share price: The business case for measuring organizational climate. *Leaderships and Organization Development Journal*, 24,380-386.
- Westra, Pariata, 1983, *Manajemen Pembangunan Daerah*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Wexley, K.N., Yukl, G.A., 1977, *Organizational Behavior and Personal Psychology*, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirartha, I Made. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.