

PENGARUH SUASANA KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN PASURUAN

Linda Pujiastutik dan Rifki Suwaji
STIE Yayasan Palapa Nusantara Surabaya
Email : rifki@stieyapan.ac.id

ABSTRAK

Suasana kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan. Pencapaian visi dan misi instansi tidak dapat dilaksanakan secara efektif, bilamana tidak didukung dengan suasana lingkungan tempat pegawai bekerja, yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Suasana kerja meliputi suasana fisik dan suasana non fisik. Mewujudkan suasana kerja yang baik, memerlukan keikhlasan pengorbanan bagi semua pihak. Sedangkan keikhlasan pengorbanan sangat diwarnai oleh kesejahteraan seseorang (pegawai) terutama mengenai kepuasan kerja pegawai seperti gaji. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja instansi, tentu saja berbagai pihak yang terkait dengan instansi harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja sekaligus kinerja pegawainya. Tingkat kepuasan kerja tidak terlepas dari pengaruh kondisi iklim organisasi yang berlaku. Pelaksanaan pekerjaan dalam instansi adalah berdasarkan target, dimana instansi memberikan reward berdasarkan pencapaian target, namun pegawai sering merasa bahwa reward yang diberikan instansi tidak sebanding dengan prestasi yang dicapainya. Hal ini mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, hubungan langsung dan komunikasi dengan atasan juga berpengaruh terhadap terciptanya iklim organisasi yang kondusif. Tujuan pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh suasana kerja, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan berjumlah 57 pegawai. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah : (1) terdapat pengaruh secara serempak seluruh variabel bebas suasana kerja, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja ; (2) terdapat pengaruh secara parsial setiap variabel bebas suasana kerja, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : suasana kerja, iklim organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Suasana kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan. Pencapaian visi dan misi instansi tidak dapat dilaksanakan secara efektif, bilamana tidak didukung dengan suasana lingkungan tempat pegawai bekerja, yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Suasana kerja meliputi suasana fisik dan suasana non fisik. Adapun faktor-faktor yang membentuk suasana kerja dalam suatu organisasi instansi adalah lingkungan yang bersih, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, jaminan terhadap keamanan, tingkat kebisingan, hubungan kerja yang harmonis dan lain lain. Suasana kerja yang baik akan mendorong pegawai senang bekerja, semangat bekerja dan meningkatkan tanggungjawab, untuk melakukan pekerjaan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas. Mewujudkan suasana kerja yang baik, memerlukan keikhlasan pengorbanan bagi semua pihak. Sedangkan keikhlasan pengorbanan sangat diwarnai oleh kesejahteraan seseorang (pegawai) terutama mengenai kepuasan kerja pegawai seperti gaji.

Komitmen yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengertian komitmen saat ini, tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan pegawai bekerja di instansi itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, pegawai mau memberikan yang terbaik kepada instansi, bahkan bersedia mengerjakan lebih dari yang ditargetkan instansi. Hal ini hanya bisa terjadi jika pegawai merasa senang dan terpuaskan di instansi yang bersangkutan. Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi, diantaranya adalah masa kerja, karakteristik pribadi, dan

faktor lingkungan kerja. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka komitmennya terhadap organisasi juga semakin baik. Karakteristik pribadi yang berhubungan dengan komitmen seperti tingkat pendidikan, jenis kelamin dan juga perannya di dalam organisasi. Selanjutnya lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan komitmen pegawai terhadap instansi.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja instansi, tentu saja berbagai pihak yang terkait dengan instansi harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja sekaligus kinerja pegawainya. Tingkat kepuasan kerja tidak terlepas dari pengaruh kondisi iklim organisasi yang berlaku. Pelaksanaan pekerjaan dalam instansi adalah berdasarkan target, dimana instansi memberikan *reward* berdasarkan pencapaian target, namun pegawai sering merasa bahwa *reward* yang diberikan instansi tidak sebanding dengan prestasi yang dicapainya. Hal ini mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, hubungan langsung dan komunikasi dengan atasan juga berpengaruh terhadap terciptanya iklim organisasi yang kondusif.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai : Suatu Suasana emosional pegawai dengan adanya kesesuaian atau ketidak sesuaian antara harapan dan kenyataan, apabila harapan yang ada pada individu dapat terjadi atau sesuai dengan kenyataan, maka ada kepuasan pegawai dalam bekerja, sebaliknya bila harapan yang diinginkan tidak baik hal inilah yang harus dipertimbangkan oleh pemimpin untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasinya.

Tujuan pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh suasana kerja, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Gibson (2013:21), Suasana kerja sebagai serangkaian suasana atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah suasana kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembaban, Ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain.

Menurut Simamora (2013:36) suasana kerja berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau malam selama orang-orang bekerja. Oleh sebab itu suasana kerja yang terdiri dari faktor-faktor seperti suasana fisik, suasana psikologis, dan suasana sementara dari lingkungan kerja, harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Suasana kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain.

Sukanto dan Indriyo (2014:43) bahwa suasana kerja yang kurang mendukung akan mengakibatkan kinerja pegawai menjadi rendah karena pegawai tidak mencurahkan perhatian penuh pada pekerjaannya. Nitisemito (2014:27) menyebutkan bahwa "...suasana kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan".

Owens (2013:31) mendefinisikan iklim organisasi sebagai studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. Sementara Djatmiko (2014:54) mengemukakan pengertian iklim organisasi adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya.

Stringer (2013:32) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Lebih lanjut dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi.

Definisi lain tentang iklim organisasi dikemukakan oleh Hoy dan Miskel (2014:18) yang menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi orang-orang dalam organisasi tersebut. Sedangkan Steers (2008) menyebutkan bahwa iklim organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi yang dicerminkan oleh anggota-anggotanya. Lebih lanjut Steers mengatakan bahwa iklim organisasi tertentu adalah iklim yang dilihat pekerjanya, tidak selalu iklim yang sebenarnya dan iklim yang muncul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan perilaku pekerja.

Hoy dan Miskel (2014:47) menyebutkan ada dua tipe iklim organisasi, yaitu iklim organisasi terbuka dan iklim organisasi tertutup. Pada iklim organisasi terbuka, semangat kerja pegawai sangat tinggi, dorongan pimpinan untuk memotivasi pegawainya agar berprestasi sangat besar; sedangkan rutinitas administrasi rendah, pegawai yang meninggalkan pekerjaan seperti bolos, izin dan sebagainya juga rendah; perasaan terpaksa untuk bekerja juga rendah. Sebaliknya, pada iklim organisasi yang tertutup, semangat kerja pegawai sangat rendah; dorongan pimpinan untuk memotivasi pegawainya berprestasi sangat rendah; sedangkan rutinitas administratif tinggi, pegawai yang meninggalkan pekerjaan tinggi; perasaan terpaksa untuk bekerja juga tinggi.

Menurut Sastrohadiwiryono (2015:31) menyatakan bahwa perusahaan dapat berkembang karena suasana kerja yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan jaman. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal dan iklim organisasi. Baik secara langsung maupun tidak langsung iklim kerja organisasi akan berpengaruh pada pegawai dalam perusahaan yang nantinya akan berdampak pada perkembangan perusahaan. Karena itu perlu dilakukan tinjauan yang lebih mendalam atas iklim kerja organisasi dalam rangka untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai.

Komitmen organisasi adalah perasaan dan sikap para pekerja tentang keseluruhan organisasi (Riggio, 2015:37). Seseorang pekerja yang mempunyai perasaan positif terhadap keseluruhan organisasi kerja kelihatannya akan lebih sedikit absennya dalam bekerja dan sedikit yang meninggalkannya untuk bekerja pada organisasi lain dibandingkan jika pekerja mempunyai sikap perasaan negatif terhadap organisasinya.

Menurut Yousef (2013:71), bahwa komitmen organisasi telah mendapat perhatian pada riset-riset terdahulu karena pengaruhnya yang signifikan dalam tingkah laku kerja seperti kepuasan kerja, prestasi kerja (*performance*), absensi, dan intensitas *turnover*. Komitmen organisasi mempunyai tiga komponen dasar yaitu :

1. Kepercayaan yang kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi (*identification*).
2. Kemauan untuk mengerahkan usahanya atas nama organisasi (*involvement*).
3. Keinginan yang kuat untuk tetap bersama organisasi (*loyalty*).

Sukarno dan Prasetyohadi (2014:37) membagi komitmen menjadi dua, yaitu komitmen internal dan komitmen eksternal. Komitmen internal merupakan komitmen yang berasal dari diri pegawai untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimiliki. Komitmen eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja, yang muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh para pegawai.

Menurut Armstrong (2014:57), ada dua aliran pemikiran tentang komitmen. Aliran yang pertama aliran yang mengedepankan dari kontrol menuju komitmen (*from control to commitment*) yang dipelopori oleh Walton. Menurutnya, kinerja akan meningkat jika organisasi berpindah dari pendekatan tradisional yang menekankan kontrol ke pendekatan yang lebih menitikberatkan pada

manajemen pendorong kerja (*workforce management*). Hal ini dicapai dengan cara memantapkan perintah, mengolah kontrol dan mencapai efisiensi dalam dorongan kerja.

Armstrong (2014:57), pendekatan ini sebaiknya diganti dengan strategi komitmen. Pekerja akan menampilkan respon terbaik dan terkreatif mereka tidak pada saat mereka dikontrol secara ketat oleh manajemen, diletakkan pada pekerjaan yang telah ditentukan secara ketat dan diperlakukan secara kaku, namun kondisi ini akan dijumpai pada saat mereka diberi tanggung jawab yang lebih luas, ditantang untuk memberi kontribusi dan dibantu untuk mencapai kepuasan di tempat kerja. Adapun komitmen yang baik memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Pekerjaan didesain lebih luas dari sebelumnya (dikombinasikan dengan perencanaan dan implementasi serta mencakup pula usaha-usaha untuk meningkatkan tindakan-tindakan, tidak hanya sekedar mempertahankan (*maintain*) semata.
2. Tanggung jawab individu diharapkan berubah seiring dengan perubahan kondisi-kondisi dan team, tidak hanya individu-individu semata.

Pegawai merupakan aset yang penting pada badan usaha dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai tujuan badan usaha tersebut. Pegawai memiliki kepentingan serta kebutuhan, oleh karena itu pihak pemimpin sebagai wakil dari badan usaha seharusnya memperhatikan keperluan dan kenyamanan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat memberikan kontribusi yang terbaik kepada badan usaha.

Kepuasan kerja pada tiap individu berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang terdapat di dalam dirinya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan dari masing-masing individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan individu maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014:32) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut Marihot (2014:45), Kepuasan kerja adalah sebagai sesuatu penilaian cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.

Robbins (2015), bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. seseorang akan merasa puas jika selisih antara ganjaran yang diterima (kenyataan) dengan banyaknya keyakinan yang seharusnya diterima (harapan) positif. Hal ini berarti kepuasan pekerja dapat diukur dengan banyaknya imbalan yang diyakini akan diterimanya atau didapat dari organisasi. Semakin banyak ganjaran yang didapat pekerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya atau sebaliknya. Robbins (2015), menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul dari hasil evaluasi kinerja karyawan terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kinerja karyawan terhadap pekerjaannya sangat penting bagi perusahaan karena kepuasan kerja tersebut akan memberikan nilai positif bagi karyawan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Menurut Robbins (2015:63), faktor-faktor kepuasan kerja meliputi :

1. Pekerjaan Yang Menantang

Pegawai lebih cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai hasil kerja. Karakteristik ini membuat suatu pekerjaan secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran Yang Pantas

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai suatu yang adil, tidak kembar arti dan segaris dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai sesuatu yang adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kondisi Kerja Yang Mendukung

Pegawai peduli dengan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah pelaksanaan tugasnya. Studi-studi memperagakan bahwa pegawai lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan.

4. Rekan Kerja Yang Mendukung

Salah satu alasan mengapa manusia perlu bekerja adalah karena kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila rekan kerja yang ramah dapat menyebabkan kepuasan kerja yang meningkat. Disamping itu perilaku atasan juga merupakan faktor utama dalam kepuasan kerja. Jika kondisi tantangan pekerjaan sedang, pemberian imbalan dan promosi dipersepsikan adil, kondisi fisik organisasi tidak berbahaya dan nyaman, serta adanya rekan kerja yang ramah dan mendukung, maka akan tercipta kepuasan kerja.

Menurut Wibowo (2014) terdapat 5 (lima) faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu :

1. Pemenuhan Kebutuhan

Model ini dimasukkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Model ini menyatakan kepuasan merupakan hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.

3. Pencapaian Nilai

Gagasan pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan merupakan hasil persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan

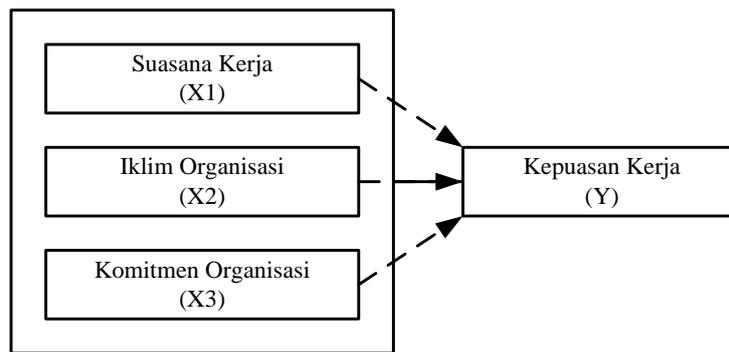
Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen Genetik

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Robbins (2015:72), sebelum seseorang memutuskan untuk bekerja atau memilih pekerjaan, ia pasti menyeleksi terlebih dahulu jenis pekerjaan apa yang cocok dengan kompetensi dan minatnya. Apabila ia telah menemukan jenis pekerjaan yang cocok dengan kehendaknya, maka ia akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan akan berkomitmen untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Rivai (2015:91), menyatakan bahwa “Komitmen organisasi penting untuk mempengaruhi proses perpindahan pegawai dan keinginan menetap pegawai serta kepuasan kerja”.

Dengan demikian, kepuasan kerja adalah kondisi dimana terpenuhinya beberapa kebutuhan yang merupakan kompensasi dan harapannya melalui kegiatan kerjanya. Kompensasi itu dapat berbentuk ekstrinsik (dari luar) dan intrinsik (dari dalam). Analog dengan hal itu kepuasan kerja dapat juga berbentuk ekstrinsik dan intrinsik. Perbedaan tingkat kepuasan kerja dapat disebabkan oleh perbedaan status sosial di dalam masyarakat. Jika status sosialnya tinggi, maka kepuasan kerjanya juga tinggi tingkatannya.



Keterangan :

———— Pengaruh secara simultan

- - - - Pengaruh secara parsial

Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Suasana kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja

H2 : Iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja

H3 : Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan dengan jumlah 57 orang. Sampel yang dipergunakan adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini menggunakan sensus, yaitu semua populasi diteliti (Sugiyono, 2015 : 78). Semua populasi 57 pegawai dijadikan sampel.

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas (X) yaitu variabel yang nilainya mempengaruhi nilai variabel lain, atau variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependent / variabel terikat (Sugiyono, 2015 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel bebas adalah :

a. Suasana kerja (X_1) adalah suasana atau keadaan lingkungan kerja dari instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai bekerja di dalam lingkungan tersebut, meliputi :

- 1) Adanya kejelasan pembagian kerja
- 2) Adanya kejelasan tanggung jawab masing-masing pegawai
- 3) Adanya pengawasan di tempat kerja
- 4) Hubungan baik antar pegawai di tempat kerja

b. Iklim organisasi (X_2) adalah suatu kondisi atau suasana internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku anggota organisasi, meliputi :

- 1) Pimpinan memberikan teladan yang baik dengan cara bekerja keras dan tanggung jawab
- 2) Pimpinan membuat tugas pegawai sesuai dengan bidangnya masing-masing
- 3) Pimpinan suka meluangkan waktu dengan pegawai yang memiliki masalah pribadi
- 4) Pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh semangat dan tanggung jawab

c. Komitmen organisasi (X_3) adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi, meliputi :

- 1) Kemauan untuk melakukan usaha yang bermanfaat bagi kepentingan organisasi
- 2) Bersedia menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya
- 3) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi
- 4) Senantiasa mendukung kebijakan yang ditetapkan untuk kepentingan bersama

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel terikat adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja (Y) adalah tingkat perasaan seseorang akan kesukaan dan ketidaksukaannya dalam memandang pekerjaannya, meliputi :

- a. Pekerjaan saat ini membutuhkan banyak keahlian untuk menyelesaikannya
- b. Imbalan yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini
- c. Kelengkapan peralatan yang mendukung pekerjaan sangat memadai
- d. Rekan kerja dapat saling menjaga suasana kerja yang tenang atau kondusif

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Uji t untuk uji secara parsial dan uji F untuk uji secara simultan. Rumus tersebut adalah sebagai berikut :

Rumus Regresi Berganda :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (\text{Ghozali, 2015 : 46})$$

Keterangan :

- Y = kepuasan kerja
 X_1 = suasana kerja
 X_2 = iklim organisasi
 X_3 = komitmen organisasi
 β_0 = konstanta
 β_1, \dots, β_3 = koefisien regresi
 e = variabel pengganggu di luar variabel bebas

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut

Tabel 1. Uji Validitas Suasana Kerja (X1)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X1.1	0,810	0,000	Valid
X1.2	0,834	0,000	Valid
X1.3	0,746	0,000	Valid
X1.4	0,853	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai probabilitas keempat item pembentuk suasana kerja lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti keempat item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 2. Uji Validitas Iklim Organisasi (X2)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X2.1	0,719	0,000	Valid
X2.2	0,759	0,000	Valid
X2.3	0,822	0,000	Valid
X2.4	0,830	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai probabilitas keempat item pembentuk iklim organisasi lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti keempat item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 3. Uji Validitas Komitmen Organisasi (X3)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X3.1	0,754	0,000	Valid
X3.2	0,786	0,000	Valid
X3.3	0,810	0,000	Valid
X3.4	0,680	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai probabilitas keempat item pembentuk komitmen organisasi lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti keempat item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 4. Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
Y.1	0,694	0,000	Valid
Y.2	0,856	0,000	Valid
Y.3	0,734	0,000	Valid
Y.4	0,760	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai probabilitas keempat item pembentuk kepuasan kerja lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti keempat item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat tingkat kehandalan instrumen sebagai alat ukur dalam penelitian, sehingga hasil penelitian nantinya benar-benar memenuhi standar ilmiah dan tidak bias. Untuk menguji reliabilitas instrumen ini menggunakan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*, hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
suasana kerja (X1)	0,822	Reliabel
iklim organisasi (X2)	0,790	Reliabel
komitmen organisasi (X3)	0,742	Reliabel
kepuasan kerja (Y)	0,748	Reliabel

Berdasarkan tabel 5, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai reliabilitas suasana kerja sebesar 0,822 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
2. Nilai reliabilitas iklim organisasi sebesar 0,790 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
3. Nilai reliabilitas komitmen organisasi sebesar 0,742 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
4. Nilai reliabilitas kepuasan kerja sebesar 0,748 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).

Hasil perhitungan dalam analisis menggunakan program SPSS for Windows release 22.0 seperti yang tercantum pada lampiran, lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 6. Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	0,295
Suasana kerja (X1)	0,164
Iklim organisasi (X2)	0,131
Komitmen organisasi (X3)	0,621

Persamaan regresi linier berganda akan diperoleh sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,295 + 0,164 X_1 + 0,131 X_2 + 0,621 X_3$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (β_0) sebesar 0,295 menunjukkan besarnya kepuasan kerja, apabila seluruh variabel bebas tersebut sama dengan nol.
2. Koefisien regresi untuk suasana kerja (X₁) sebesar 0,164. Berarti jika suasana kerja (X₁) naik sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,164 satuan.
3. Koefisien regresi untuk iklim organisasi (X₂) sebesar 0,131. Berarti jika iklim organisasi (X₂) naik sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,131 satuan.

4. Koefisien regresi untuk komitmen organisasi (X_3) sebesar 0,621. Berarti jika komitmen organisasi (X_3) naik sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,621 satuan.

Nilai *adjusted R square* dimana hasil perhitungan dari lampiran 3 sebesar 0,683 atau 68,3 % pengaruh suasana kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 68,3 %, sisanya 31,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

Hasil uji t pada penelitian ini disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikan	Keterangan
Suasana kerja (X_1)	6,868	2,005	0,000	Ada pengaruh
Iklim organisasi (X_2)	5,784	2,005	0,000	Ada pengaruh
Komitmen organisasi (X_3)	7,612	2,005	0,000	Ada pengaruh

Hasil uji t pada tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Nilai t hitung suasana kerja (X_1) sebesar 6,868 lebih besar dari t tabel 2,005 menunjukkan bahwa suasana kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan suasana kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.
2. Nilai t hitung iklim organisasi (X_2) sebesar 5,784 lebih besar dari t tabel 2,005 menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.
3. Nilai t hitung komitmen organisasi (X_3) sebesar 7,612 lebih besar dari t tabel 2,005 menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian yang dilakukan di atas diketahui bahwa suasana kerja (X_1), iklim organisasi (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Untuk hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh antara suasana kerja terhadap kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung (6,868) > t tabel (2,005) dan nilai signifikan (0,000) karena lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga secara parsial suasana kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai r parsial untuk variabel suasana kerja sebesar (0,686) bahwa variabel suasana kerja mampu mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 68,6 %.

Untuk hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung (5,784) > t tabel (2,005) dan nilai signifikan (0,000) karena lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga secara parsial iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai r parsial untuk variabel iklim organisasi sebesar (0,622) bahwa variabel iklim organisasi mampu mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 62,2 %.

Untuk hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung (7,612) > t tabel (2,005) dan nilai signifikan 0,000 karena lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai r parsial untuk variabel komitmen organisasi sebesar (0,723) bahwa variabel komitmen organisasi mampu mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 72,3 %.

Diantara suasana kerja (X_1), iklim organisasi (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja adalah komitmen organisasi (X_3), hal ini karena nilai *correlation partial* yang berada pada tabel *coefficients* sebesar 72,3 % lebih besar dari nilai *correlation partial* variabel bebas lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_3) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2014. *The Art of HRD: Human Resource Management. (Vol 2)*. Crest Publishing House. London.
- Djarmiko, Yayat H. 2014. *Perilaku Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, H. Imam, 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, 2013. *Organization, Alih Bahasa Iriyadi*, Edisi Kelima, Cetakan Kedelapan, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara Jakarta.
- Hoy, Wayne K., Cecil G. Miskel. 2014. *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. McGraw-Hill, Singapore.
- Marihot T. E. Harinadja, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S., 2014, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Cetakan 9, Edisi Ketiga, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Owens, Robert G. 2013. *Organizational Behavior in Education*. Allyn and Bacon. Boston.
- Riggio, Ronald E. 2015. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Third Edition. Printice Hall. Upper Saddle River. New Jersey.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, 2015. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Penerbit Rajawali Jakarta.
- Robbins, Stephen, P., 2015, Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Stringer, Robert. 2013. *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall. New Jersey.
- Sukanto, I Nyoman dan Indriyo, Gitosudarmo, 2014, *Perilaku Keorganisasian*, edisi 1, Yogyakarta : BPFE.
- Sukarno, Gendut dan Prasetyohadi. 2014. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Ventura Vol. 7 No. 3, Desember*.
- Yousef, Darwish A. 2013. "Organizational Commitment: A Mediator of the Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a non-western Country". *Journal of Managerial Psychology, Volume 15, Number 1*.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.