

9

by Penelitian Bu Bunga

Submission date: 15-Jul-2024 03:02PM (UTC+0700)

Submission ID: 2417138472

File name: Kepuasan_Kerja_Karyawan_di_CV_Prima_Jaya_Logitik_Jeel_Medan.pdf (958.64K)

Word count: 3928

Character count: 24980



Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di CV Primajaya Logistik Je'El Medan

Bunga Aditi¹, Henny Pratiwi^{2*}, Syah Abadi Mendrofa³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Harapan, Medan, Indonesia

²Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP31 Medan, Medan, Indonesia

³Universitas Nias, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: hennypratiwi78@gmail.com

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan CV. Primajaya Logistik Je'El Medan. Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan seseorang untuk memandang pekerjaannya seperti hal puas dan tidak puas, senang atau tidak senang yang menyangkut perasaan seseorang pekerja atau pegawai atas segala hasil kerja yang diterima. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 45 orang, teknik pengambilan sampel dengan metode total sampling. Penelitian ini menggunakan model *skala likert*. Teknik analisis yang dilakukan menggunakan korelasi *Product Moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,789$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,050$), artinya ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Dengan hasil tersebut, hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif iklim organisasi dengan kepuasan kerja dapat diterima. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variable adalah positif, artinya semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja. Iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 69,1% pada kepuasan kerja dan sebesar 30,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu seperti factor gaji, karakteristik perusahaan dll. Mean empiric variable kepuasan kerja yang diperoleh yaitu 128,01 sedangkan mean empiric variable iklim organisasi sebesar 121,08, lalu untuk mean hipotetik variable kepuasan kerja sebesar 107,5 dan mean hipotetik variable iklim organisasi sebesar 105. Meninjau hasil penelitian maka penelitian ini dinyatakan diterima.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kepuasan kerja, Perasaan, Logistik, Karyawan

Abstract—This study aims to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction at CV. Primajaya Logistic Je'El Medan Employess. Job satisfaction is the attitude or feeling of a person to view his job as a matter of being satisfied and dissatisfied, happy or unhappy that concerns a person's feelings of employees or employees for all the work they receive. This study uses a quantitative approach. The sample of this study was 45 people, the sampling technique was the total sampling method. This study uses a Likert scale model. The analysis technique used is Product Moment correlation. The results of this study indicate the r_{xy} correlation coefficient = 0.789 with $p = 0.000$ ($p < 0.050$), meaning that there is a positive relationship between organizational climate and job satisfaction. With these results, the study hypothesize in this study is that there is a positive relationship between the organizational climate and acceptable job satisfaction. The positive correlation coefficient indicates that the direction of the relationship between the two variables is positive, meaning that the higher the organizational climate, the higher job satisfaction. Organizational climate effectively contributes 69.1% on job satisfaction and 30.9% is influenced by other factors not examined in this study, such as salary factors, company characteristics etc. The empirical mean of job satisfaction variable was 128.01 while the empirical mean of organizational climate variable was 121.08, then for the hypothetical mean variable job satisfaction was 107.5 and the hypothetical mean organizational climate variable was 105. Reviewing the results of the study was declared acceptable.

Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction, Feelings, Logistics, Employees

I. PENDAHULUAN

Organisasi dimana pun berada memerlukan sumber daya manusia yang mumpuni karena tanpanya, maka operasional organisasi pun akan tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya. Tidak mungkin ada sebuah organisasi tanpa ada individu atau manusia yang menjalankannya. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak bisa diperoleh begitu saja, tetapi perusahaan mesti menyediakan apa yang dianggap penting bagi karyawan, sehingga memberikan kesenangan dan kepuasan bagi mereka dalam bekerja. [1] Lingkungan yang kondusif untuk pengembangan sumber daya manusia, maka setiap individu dalam lingkungan perusahaan tersebut tidak merasa hanya bekerja saja, tetapi juga merasa menjadi bagian keluarga dalam perusahaan, yang ikut berkembang seiring berkembangnya perusahaan tersebut. Lingkungan yang kondusif untuk pengembangan sumber daya manusia, maka setiap individu dalam lingkungan perusahaan tersebut tidak merasa hanya bekerja saja,

tetapi juga merasa menjadi bagian keluarga dalam perusahaan, yang ikut berkembang seiring berkembangnya perusahaan. Jika hal ini terjadi maka akan tercipta siklus yang menguntungkan kedua belah pihak dan lingkungan kerja akan menentukan tingkat kepuasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan [2]

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 [3] 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. [4] 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 adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan itu tidak nampak secara nyata, tetapi dapat berwujud dalam suatu hasil pekerjaan. [5]

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. [6]. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dalam pekerjaan yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi [7]. Lady & Trumbo dalam [8] menggambarkan kepuasan kerja adalah ketika seseorang bekerja dengan sepenuh kemampuan pada waktunya, sering membicarakan soal pekerjaannya dengan karib kerabatnya. Maka dikatakan ia mengalami kepuasan kerja. Namun jika seseorang selalu mengambil kesempatan untuk menghindari dari pekerjaannya, dan setelah di rumah dia selalu berusaha melupakan pekerjaannya, maka dapat dikatakan dia mengalami ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja bagi pegawai akan berakibat yang tidak baik terhadap suatu organisasi.

Beberapa ahli mengemukakan ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat berakibat pada pegawai meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya. Dalam beberapa pendapat ahli lain mengemukakan bahwa pegawai yang tidak puas dalam pekerjaan akan berakibat pada menurunnya produktivitas atau kinerja, munculnya perilaku ketidakhadiran (absenteisme) dan keluar atau berhenti dari organisasi atau turnover [9]. Senada dengan pendapat Hasibuan dalam [10] menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sikap pekerjaan monoton atau tidaknya. Pernyataan Hasibuan tersebut mengindikasikan bahwa iklim organisasi yang positif yaitu individu merasakan kepemimpinan yang kompeten, adanya kepercayaan diantara sesama rekan kerja dan antara atasan dan bawahan, komunikasi yang lancar dan efektif yang menciptakan kehangatan, adanya pemberian tanggung jawab dari atasan kepada bawahannya, karyawan merasakan pekerjaan yang ia lakukan

bermanfaat bagi dirinya dan perusahaan, hukuman dan penghargaan yang diberikan adil dan obyektif, struktur dan birokrasi yang tidak terlalu banyak, tidak formal, dan tidak memberatkan anggotanya, adanya pengendalian dan pengarahan perilaku dari atasan yang tidak kaku, dan partisipasi karyawan yang cukup tinggi dalam perusahaan.

Salah satu indikasi adanya kepuasan kerja akan ditunjukkan oleh rasa kesenangan seorang karyawan terhadap apa yang dikerjakannya dalam lingkup pekerjaan karyawan tersebut, karena dengan adanya indikasi kepuasan kerja tersebut berarti menggambarkan kualitas kesesuaian antara harapan pekerja terhadap jabatannya dan *reward* (hadiah atau penghargaan) yang diberikan. Seperti hasil survei yang dilakukan tahun 2013 bahwa 80% karyawan cenderung kurang puas dengan pekerjaannya. Jajak pendapat yang diadakan oleh JAC Indonesia secara online melalui swa.co.id menghasilkan temuan yang cukup mengagetkan tersebut. JAC Indonesia mengadakan polling mengenai kepuasan terhadap pekerjaan, dengan pertanyaan: Sudah puaskah Anda dengan pekerjaan Anda saat ini? Dan, menyediakan tiga pilihan jawaban: sangat puas, kurang puas, tidak puas. Hasilnya, 80% dari 982 responden menyatakan tidak puas.

Berbicara mengenai kepuasan kerja, peneliti tertarik pada beberapa permasalahan di CV. Pimajaya Logistik Je'El Medan, dimana sesama karyawan yang bekerja, tidak memiliki komunikasi yang baik dengan sesama karyawan, sehingga menimbulkan kerisauan dalam bekerja sebab komunikasi terbatas diantara karyawan. Terbatasnya penggunaan bahasa diantara para pegawai membuat komunikasi pegawai hanya jika mereka ingin berkomunikasi saja. Apabila dikaitkan dengan kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa selama ini perusahaan kurang memperhatikan kepuasan dalam bekerja para karyawan, terlebih lagi dari segi komunikasi antar sesama karyawan dikantor. Sebab masih dijumpai, keluhan karyawan akan hal komunikasi antar sesama rekan kerja. Selain itu kondisi fisik yang terdapat di perusahaan belum secara maksimal memberikan dukungan terutama terkait dengan fasilitas maupun sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan. Karyawan CV. Pimajaya Logistik Je'El Medan memiliki kepuasan kerja yang kurang, karna mereka merasa tidak memiliki kepuasan seperti hal gaji, kedisiplinan diantara karyawan, dan juga komunikasi diantara sesama karyawan, dalam hal ini adalah iklim organisasi yang dimiliki karyawan dalam lingkungan kerjanya yang tidak mendukung untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja.

Demikian pentingnya kepuasan kerja karyawan bagi keberlangsungan eksistensi sebuah perusahaan, sehingga perlu sekali kiranya perusahaan memperhatikan faktor apa saja yang menjadi sebab-sebab dari kepuasan kerja karyawan. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan dapat merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah iklim organisasi. Sesuai dengan pendapat [11] bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah iklim organisasi.



Iklm organisasi adalah suatu sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal. Iklm (*climate*) selalu dilihat sebagai *descriptive concept* yang tertuju pada fakta tentang lingkungan, di lain pihak iklm digunakan untuk mengevaluasi kepuasan kerja. Iklm organisasi yang baik penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku karyawan selanjutnya. Pengertian iklm organisasi atau suasana kerja dapat bersifat jelas secara fisik, tetapi dapat pula bersifat tidak secara fisik atau emosional. Iklm organisasi itu sendiri akan menunjuk pada gambaran tentang situasi yang ada dalam organisasi tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh (Campbell dalam Schneider, 2000) bahwa iklm organisasi akan berkaitan dengan penggambaran lingkungan atau situasi dari organisasi. Selanjutnya George dan Atkinson [12] menyatakan iklm organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai melaksanakan pekerjaan mereka. Adanya iklm organisasi yang kondusif, pada gilirannya akan mempengaruhi pula pada kepuasan kerja karena iklm organisasi yang kondusif tersebut akan membuat karyawan bisa bebas mengaktualisasikan segala potensi dirinya. Juga, adanya iklm yang sejuk tentu saja akan mengarahkan pada perilaku karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi, atau setidaknya para karyawan tersebut akan betah berada di lingkungan perusahaan tersebut dan akhirnya akan mengurangi apa yang disebut dengan "*labour turnover*" karena karyawan sudah merasa terpuaskan bekerja di perusahaan tersebut [13].

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang mendeskripsikan hubungan antara iklm organisasi dengan kepuasan kerja dan metode yang digunakan adalah deskriptif korelasional. Sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *total sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Primajaya Logistik Je'El Medan Medan yang berjumlah 35 orang karyawan yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah hipotesis positif, yaitu hubungan antara iklm organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan asumsi semakin baik iklm organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya semakin buruk iklm organisasi maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini memiliki dua instrumen penelitian yang menggunakan *skala likert*, yaitu skala kepuasan kerja, dan skala iklm organisasi. Variabel kepuasan kerja diukur melalui aspek-aspek kepuasan kerja, yaitu: aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, aspek finansial yang dikemukakan oleh [12] Variabel iklm organisasi diukur melalui aspek-aspek iklm organisasi Aspek-aspek tersebut terdiri dari 6 aspek, yaitu: struktur, tanggungjawab, pengakuan, standar, komitmen, dan dukungan Stringer [12]. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini uji asumsi klasik, uji hipotesis, menggunakan *product moment*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menjelaskan tingkat masing-masing variabel dengan menunjukkan statistik deskriptif, termasuk rata-rata empiris, rata-rata hipotesis, dan standar deviasi.

Tabel 1. Statistik Dekskriptif

Variables	Empirical mean	Hypothesis mean	SD	Category
Kepuasan Kerja	127.94	107.5	11.735	High
Iklm Organisasi	126.60	105	12.587	High

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Agar estimasi tidak bias, maka beberapa uji asumsi klasik harus dipenuhi, seperti uji normalitas dengan menggunakan pendekatan Smirnov-Kolmogorov. Berdasarkan analisis tersebut, diketahui bahwa Kepuasan Kerja, dan Iklm Organisasi mengikuti distribusi normal yang terdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal dengan nilai asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,2 ($p > .05$). Sebagai kriteria, jika $p > 0.05$, distribusi dinyatakan normal. Sebaliknya, jika $p > 0.05$ maka distribusi dinyatakan tidak normal [14]. Berikut hasil uji normalitas:

Tabel 2. Uji Normalitas

Variables	Mean	K-S	P	Category
Kepuasan Kerja	127.94	1.076	0.197	Normal
Iklm Organisasi	126.60	0.886	0.412	Normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pada uji linearitas diketahui bahwa nilai signifikansi linearitas pada Kepuasan Kerja dan Iklm Organisasi sebesar 0,002 ($p > 0.05$). Asumsi uji linearitas dapat terpenuhi jika nilai signifikansi hasil linear 0,05. Atas dasar pengambilan keputusan uji linieritas melalui ANOVA, disimpulkan bahwa data penelitian bersifat linier. Dengan demikian, asumsi linieritas untuk uji regresi telah terpenuhi. Berikut hasil uji linieritas

Tabel 3. Uji Linieritas

Variables	F	P	Category
X-Y	94.644	0.000	Linier

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara iklm organisasi dengan kepuasan kerja, dimana $r_{xy} = 0.861$ dengan signifikan $p = 0.000 <$



0,050 [15]. Artinya hipotesis yang diajukan semakin baik iklim organisasinya semakin tinggi kepuasan kerja dinyatakan diterima. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar $r^2 = 0.741$. Ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berkontribusi terhadap kepuasan kerjasebesar 74.1%. Berikut hasil dari uji hipotesis menggunakan *product moment*:

Tabel 4. Uji Hipotesis

Variables	Koefisien (r_{xy})	Koef. Deter (r^2)	P	BE%	Category
X-Y	0.861	0.741	0.000	74.1%	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data

2 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,861$; $p(0,000) < 0,050$. Ini berarti semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin buruk iklim organisasi, maka semakin rendah kepuasan kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.

Terbuktinya hipotesis yang diajukan oleh penulis membuktikan bahwa iklim organisasi menunjukkan kualitas lingkungan yang akhirnya menentukan kualitas kerjasama, pengembangan anggota organisasi, besarnya dedikasi atau keterikatan pada tujuan organisasi serta efisiensi yang akan mengubah tujuan tersebut menjadi berhasil, lebih lanjut, dan dari kualitas kerjasama yang terjadi, kesempatan berkembang dalam organisasi pada akhirnya memberi kepuasan kerja pada karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti dan [15] dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Pada PT. Sapta Lestari Perdana”, hasil penelitian tersebut mendapat hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetap bagian produksi PT Sapta Lestari Perdana, koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antar kedua variabel tersebut berbanding lurus, artinya perusahaan memiliki iklim organisasi yang kondusif dan baik maka diprediksi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dari hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan tetap bagian produksi pada perusahaan PT Sapta Lestari Perdana terlaksana dengan baik jika dilihat dari banyaknya karyawan yang menjawab setuju/sangat setuju pada setiap pernyataan indikator.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh [12] dengan judul “Dampak Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja” memperoleh hasil bahwa berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1. Iklim organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap Polman Bandung. 2. Gambaran iklim organisasi Polman Bandung dipersepsikan oleh sebagian besar karyawan sebagai iklim yang cukup menyenangkan. 3. Gambaran kepuasan kerja sebagian besar karyawan Polman Bandung berada pada taraf cukup memuaskan.

Djailani, [13] menjelaskan dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru” diketahui bahwa, Pertama, iklim organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Besarnya pengaruh iklim organisasi secara langsung terhadap kinerja guru adalah $(0,7401 > 0,2759) = 55\%$. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “iklim organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru” dapat diterima. Kedua, kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Besarnya pengaruh kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja guru adalah $(0,7192 > 2,759) = 51,73\%$. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru” dapat diterima. Ketiga, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Besarnya pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di sekolah adalah $(0,7994 > 0,2759) = 63,9\%$. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh langsung dan signifikan dengan kinerja guru” dapat diterima. Ke empat, model teoritik yang dikembangkan dalam penelitian ini ternyata telah teruji secara empiris pada Madrasah Tsanawiyah di Kota Lhokseumawe, namun masih dalam taraf signifikan, hal ini berarti bahwa model empiris iklim organisasi dan kepuasan kerja dapat terima sebagai model kinerja guru. Berdasarkan hasil temuan dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kota Lhokseumawe dapat ditingkatkan dengan memperbaiki iklim organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja guru-guru di sekolah

Demikian juga pada hasil fenomena dilapangan saat peneliti melakukan observasi dan wawancara, para karyawan merasa nyaman-nyaman saja dengan kondisi



lingkungan organisasi mereka. Meskipun ada beberapa karyawan yang mengeluh, namun tidak menjadikan mereka untuk berniat keluar dari organisasi mereka, dan mereka merasa puas bekerja di perusahaan.

Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan berdasarkan hasil penelitian ini diketahui dipengaruhi oleh iklim organisasi dengan kontribusi sebesar 74,1%. Dimana dengan hasil itu menyatakan bahwa kontribusi iklim organisasi cukup membuat kepuasan kerja karyawan diperusahaan tersebut berhubungan. Berdasarkan hasil penelitian ini juga diketahui bahwa masih terdapat kontribusi sebesar 25,9% yang bisa dilihat dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor gaji, hubungan kerja, kondisi pekerjaan dll.

Hasil lain yang diperoleh dari penelitian ini, diketahui bahwa kepuasan kerja yang dimiliki subjek penelitian ini, yakni karyawan bank mestika dinyatakan tinggi sebab nilai rata-rata empirik yang diperoleh, yakni 127,94 selisihnya dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 107,5 yang melebihi bilangan SD atau SB yang besarnya 11,735. Selanjutnya untuk variabel iklim organisasi, nilai rata-rata empirik yang diperoleh sebesar 126,60 maka dinyatakan iklim organisasi karyawan baik.

IV. KESIMPULAN

Terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,861$; $p < 0,05$. Ini berarti bahwa semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin buruk iklim organisasi, maka semakin rendah kepuasan kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima. Iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor ini membentuk atau mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 74,1%.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini.

V. REFERENSI

- [1] I. Hutagalung And R. Ritonga, "Pengaruh Iklim Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Xyz Bekasi," *J. Kaji. Komun.*, Vol. 6, No. 2, Pp. 72–84, 2018, Doi: 10.24198/Jkk.V6i2.16712.
- [2] A. Pahlawan And Onsardi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu," *J. Manaj. Modal Insa. Dan Bisnis*, Vol. 1, No. 2, Pp. 153–163, 2020.
- [3] A. Falahi, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap
- [4] D. U. Khasanah, M. Apriliani, And Trihudyatmanto, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Cahaya Mustika Grabag Magelang Jawa Tengah," *J. Econ. Bus. Eng.*, Vol. 1, No. 1, Pp. 16–23, 2019, [Online]. Available: <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/Jebe/article/view/871>.
- [5] T. Hariyono, M. Uskiansyah, D. Rusvitawati, Syamsuddinor, And A. Yasrie, "Pengaruhbudaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Personil Polri Pada Kepolisian Sektor Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin," *J. Al-Tsarwah*, Vol. 4, No. 1, Pp. 1–14, 2021.
- [6] R. Aprilyani And S. Yuwono, "Implikasi Persepsi Kebisingan Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja," *Psikostudia J. Psikol.*, Vol. X, No. X, Pp. 1–3, 2020, Doi: 10.30872/Psikostudia.
- [7] M. F. Doloksaribu, M. R. Lubis, And N. Ideyani, "Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja," *J. Educ. Hum. Soc. Sci.*, Vol. 4, No. 4, Pp. 2023–2029, 2022, Doi: 10.34007/Jehss.V4i4.993.
- [8] A. P. Asrunputri, E. Supriyadi, And L. Putriana, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Di Perusahaan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediating Variable," *J. Ekobisman*, Vol. 4, No. 3, Pp. 183–193, 2020.
- [9] I. G. N. Pranata And I. W. M. Utama, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, Vol. 8, No. 1, Pp. 7486–7519, 2019, Doi: 10.24843/Ejmunud.2019.V08.I01.P19.
- [10] P. Pratama And S. E. Pasaribu, "Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilm. Magister Manaj.*, Vol. 3, No. 2, Pp. 259–272, 2020, [Online]. Available: <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio/article/view/5043>.
- [11] N. L. P. D. Purnama And I. G. Riana, "Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Ubud," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, Vol. 9, No. 7, Pp. 2576–2595, 2020, Doi: 10.24843/Ejmunud.2020.V09.I07.P06.
- [12] P. D. Andriyani And I. G. A. Manuati Dewi,



- “Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, Vol. 9, No. 10, Pp. 3463–3485, 2020, Doi: 10.24843/Ejmunud.2020.V09.I10.P03.
- [13] R. Dharma, “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada Pt. Batanghari Barisan Padang,” *J. Benefita*, Vol. 4, No. 2, Pp. 348–362, 2019, Doi: 10.22216/Jbe.V4i2.3549.
- [14] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung, 2019.
- [15] Hardani *Et Al.*, “Buku Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif (H. Abadi (Ed.); Issue April),” Cv Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020.

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

unars.ac.id

Internet Source

2%

2

ojs.uma.ac.id

Internet Source

2%

3

sjee.unbari.ac.id

Internet Source

2%

4

psimanajemen.blogspot.co.id

Internet Source

2%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 70 words

Exclude bibliography Off

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6
