

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI  
DENGAN KEPUASAN KERJA**

**NASKAH PUBLIKASI**



Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta untuk  
memenuhi Persyaratan Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi

**Disusun Oleh:**

**OSCAR DIAN RIYADI**  
**F 100060190**

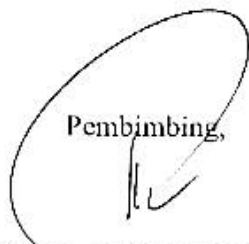
**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2015**

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI  
DENGAN KEPUASAN KERJA**

Diajukan oleh:

**OSCAR DIAN RIYADI**  
**F 100060190**

Telah disetujui untuk dipertahankan  
Di depan Dewan Penguji

Pembimbing,  


**Taufik, P.Si., M.Si., Ph.D**

Tanggal .....

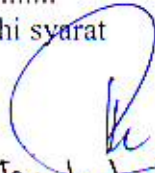
HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI  
DENGAN KEPUASAN KERJA

Yang diajukan oleh:  
OSCAR DIAN RIYADI  
F 100060190

Telah dipertahankan  
Di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal

.....  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat


Penguji Utama

  
Dr. Taufik Kasturi, M.Si, Ph.D

Penguji pendamping I

  
Dra. Wilhelmina Umar, Psi

Penguji pendamping II

  
Dr. Hanik Purnatanti, M.Si.

Surakarta, 2014  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Fakultas Psikologi  
Dekan



  
(Taufik S.psi., M.Si., Ph.D).

## **ABSTRAKSI**

### **HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja, tingkat kepuasan kerja karyawan, dan tingkat iklim organisasi karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan FIF Solo Baru yang berjumlah 133 karyawan, diperoleh sampel sebesar 100 responden, mengacu pendapat Roscoe (1975) dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala iklim organisasi dan skala kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis data dapat diperoleh hasil bahwa nilai korelasi product moment  $r_{xy}$  sebesar 0,372;  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ), hal ini berarti ada hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Sumbangan efektif antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,139 yang berarti kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh iklim organisasi sebesar 13,1 %, sedangkan sisanya sebesar 86,1% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti. 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.

**Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja**

## PENGANTAR

Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk kemajuan bangsa dan negara. Sejalan dengan hal itu, Hasibuan (2005) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa adanya peran aktif sumber daya manusia tidak akan berarti apa-apa. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Karyawan menjadi pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan/ pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan

karyawan meningkat (Hasibuan, 2005). Iklim organisasi yang ada pada suatu tempat kerja (kantor/ perusahaan) ikut mendukung terhadap kepuasan kerja bagi seorang pegawai.

Setiap perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya memerlukan kerjasama yang baik antara karyawan dengan pihak perusahaan. Kerjasama yang baik didasari kejujuran, ketegasan, keadilan, saling menghargai dan rasa saling membutuhkan antara karyawan dengan pihak perusahaan agar dapat tercipta iklim organisasi yang positif dan kondusif bagi karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat. Brown dan Leigh (2006) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawannya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi. Bagaimanapun kinerja organisasi lebih jelas dilihat dari semangat karyawan atau kehadiran di dalam

organisasi dan karakteristik kepemimpinan. 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.

Karyawan sebagai individu yang berada di organisasi perusahaan, setiap saat merasa, mempersepsi, dan memaknai pengalaman-pengalamannya, dimensi-dimensi, dan karakteristik-karakteristik di lingkungan organisasinya. Iklim organisasi tersebut merupakan hasil pemaknaan yang dilakukan oleh individu terhadap lingkungan organisasinya, persepsi karyawan yang berpersepsi positif terhadap iklim organisasinya akan mendorong peningkatan kepuasan kerja mereka. Iklim organisasi lebih bersifat subyektif dan memiliki efek yang berbeda-beda pada masing-masing individu. Iklim yang positif akan menyenangkan bagi individu ditandai dengan penilaian atau pemaknaan yang positif dan

menyenangkan terhadap aspek-aspek atau dimensi-dimensi dari iklim organisasinya, yaitu kualitas kepemimpinan, kepercayaan, komunikasi, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab, imbalan yang adil, struktur birokrasi, kesempatan, pengendalian dan pengarahan perilaku, serta partisipasi karyawan (Davis dan Newstrom, 1994).

Hasibuan (dalam Susanty, 2012) 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. Jewell dan Siegall (1998) mengatakan bahwa iklim organisasi tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Iklim organisasi yang positif dapat mengarahkan individu untuk memiliki sikap dan perilaku yang positif yang dimanifestasikan dengan kinerja yang baik sehingga karyawan mendapatkan kepuasan yang tinggi dalam bekerja.

Iklim organisasi yang positif membuat karyawan merasa senang, aman, nyaman,

dan penuh makna ketika berada di lingkungan organisasi yang bersangkutan. Di saat karyawan merasakan keamanan, kenyamanan, dan penuh kebermaknaan di tempatnya bekerja, maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang maksimal dan berkualitas yang mengakibatkan karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Iklim organisasi yang negatif muncul ketika karyawan merasa tidak mendapatkan perlakuan yang baik dan juga tidak merasa diperhatikan oleh perusahaan dan atasannya. Suasana kerja dan segala dimensi yang ada di lingkungan kerjanya dinilai tidak menyenangkan. Indikasi iklim organisasi yang negatif yaitu hukuman yang lebih ditekankan daripada *reward*, yang mengakibatkan inisiatif karyawan menjadi terhambat, komunikasi yang tidak lancar, kepemimpinan yang otoriter, dan begitu banyak struktur serta kebijakan perusahaan yang tidak formal, kaku, dan memberatkan karyawannya. Akibat dari iklim organisasi yang negatif adalah

karyawan tidak akan merasa senang dan nyaman dalam bekerja, sehingga karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Iklim organisasi mempengaruhi hal tersebut dengan bentuk harapan karyawan tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para karyawan mengharapkan imbalan atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi (Davis dan Newstrom, 1994).

Berdasarkan uraian dan landasan teori di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis: Ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi nilai iklim organisasi maka akan semakin tinggi nilai kepuasan kerja, dan sebaliknya semakin rendah nilai iklim organisasi maka akan semakin rendah pula nilai kepuasan kerja.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif.

Subjek penelitian yaitu karyawan FIF Solo Baru sebanyak 100 karyawan FIF. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster random sampling*. Alat pengumpulan data menggunakan skala iklim organisasi dan kepuasan kerja. Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson diperoleh nilai  $r$  sebesar 0,485 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000,  $p < 0,01$ , yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah pula kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang mengemukakan bahwa iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang di dalam organisasi. Lingkungan kerja



yang menyenangkan cenderung membuat karyawan lebih bertahan dalam pekerjaannya dan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian pada perusahaan bisnis yang dilakukan oleh Castro dan Martin (2010) yang menguji hubungan iklim organisasi dan kepuasan kerja pada organisasi informasi dan teknologi di Afrika Selatan. Hasil studi menunjukkan bahwa 9 dari 12 dimensi iklim organisasi menunjukkan hubungan positif yang kuat terhadap variabel kepuasan kerja. Kedua, studi yang dilakukan oleh Bhaesajangan (2010) yang menguji hubungan antara iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan cara meneliti perilaku teknisi Thai pada sektor swasta telekomunikasi Thai. Hasil studi menunjukkan bahwa tingkah laku teknisi tergantung pada iklim organisasinya sehingga berhubungan positif terhadap kepuasan kerja teknisi serta memperlihatkan juga bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

Sumbangan efektif antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,236 yang berarti kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh iklim organisasi sebesar 23,6 %, sedangkan sisanya sebesar 76,4% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka kesimpulan yang diperoleh ini adalah sebagai berikut:

1. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi iklim organisasi seseorang maka semakin tinggi pula kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah pula kepuasan kerja, hasil ini ditunjukkan dengan nilai  $r$  sebesar 0,485;  $p = 0,000 < 0,01$ .
2. Sumbangan efektif antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,236 yang berarti kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh iklim organisasi sebesar 23,6 %, sedangkan sisanya sebesar 76,4% disumbangkan

oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **Saran**

### **1. Bagi Pimpinan FIF**

Sebagaimana diketahui iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan FIF Solo Baru, maka seyogyanya pimpinan dalam hal ini Kepala Cabang FIF Solo Baru memperhatikan faktor tersebut untuk semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan FIF Solo Baru. Dengan iklim organisasi yang kondusif akan memberikan pengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan, sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal, menghasilkan karyawan yang terampil, siap berkompetisi di dunia kerja.

### **2. Bagi Karyawan FIF**

Diharapkan dapat mempertahankan kepuasan kerja dengan cara menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien serta mengedepankan kepentingan umum dan sportifitas daripada kepentingan pribadi, bersedia serta mau bekerja keras dan bekerja sama dengan

karyawan lain dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan semangat dan motivasi tinggi, menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan SOP (*Standar Operating Procedures*).

### **3. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Penelitian di masa yang akan datang hendaknya menelaah kembali faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain dari variabel yang telah diteliti, karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, misalnya kepemimpinan, pelatihan kerja, gaji, jaminan sosial, dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2003. *Seri Umum Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Seri Umum Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi ke Empat. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. 2004. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dole, Carol & Schroeder, Richard, G. 2001. *The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turnover Intention of Professional Accountants*. *Managerial Auditing Journal*. Vol. 16. No. 4, p. 234-245.
- Davis, K. Dan Newstrom. 1994. *Perilaku dalam Organisasi*. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- French, W. 1994. *Human Resource Management*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Greenberg, J & Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organization*. Prentice Hall International (7<sup>th</sup>) Edition.
- Hadi, S. 2001. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jannah, A., R. 2007. *Hubungan antara Persepsi terhadap Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turn Over pada Karyawan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi: UMS.
- Jewell, L.,N. & Siegall, M. 1989. *Psikologi Industri dan Organisasi Modern*. Editor: Danuyasa. Jakarta: Arcan.
- Oshagbemi, T. 2000. *Correlates of Pay of Satisfaction in Higher Education*. *The International Journal of Educational Management*. Vol. 14. p. 31-39.
- Robbin, S. P. 2003. *Organizational Behavior*. (9<sup>th</sup> ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: BPF.
- Susanty, Ety. 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.

Moekijat. 1990. *Asas-asas Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Mandar Maju.

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori dan Aplikasi Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yani, Riky Ahmad. 2011. *Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja*. Skripsi. UMS: Surakarta.

Yuliana, E. 2007. *Hubungan antara Iklim Organisasi dan Kualitas Pelayanan pada Karyawan Mc Donald's Java Semarang*. Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang.

<http://daerah.sindonews.com/read/2013/09/04/23/779083/demo-buruh-nyaris-keroyok-bos-asal-taiwan>.

<http://www.tempo.co/read/news/2013/11/01/058526559/UMK-Subang-Rp-13-Juta-Ribuan-Buruh-Kecewa>