

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Galih Hermawan¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *This research has aim to find out the relation between an organization climate with the employee's working satisfaction in PT. Jembayan Muara Bara, Separi Village, Tenggara Seberang, Kutai Kartanegara. The researcher used one acquitted variable, and one bond variable which are organization has a role as climate has a role as the acquitted variable and working satisfaction as the bond variable. This research used 100 employees as the sample. Data collecting technique has done with utilized questionnaire related by organization climate and working satisfaction. Data analysis technique in this research used person correlation product moment technique with any helps of SPSS 20.0 version for windows. The result of this research shows that, there is a significant relationship between organization climate and working satisfaction with score $P = 0.000$, then score $r = 0,518$ which mean the organization climate has average relationship to working satisfaction.*

Keywords: *Working Satisfaction, Organization Climate.*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Jembayan Muara Bara, Desa Separi, Tenggara Seberang, Kutai Kartanegara. Peneliti menggunakan satu variabel bebas, dan satu variabel ikatan yaitu organisasi berperan sebagai iklim berperan sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel ikatan. Penelitian ini menggunakan 100 karyawan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang terkait dengan iklim organisasi dan kepuasan kerja. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi product moment dengan bantuan SPSS versi 20.0 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan skor $P = 0,000$, kemudian skor $r = 0,518$ yang berarti iklim organisasi memiliki hubungan rata-rata terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi.

¹ Email: galih.hermawan@gmail.com

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas audit, auditor kantor akuntan publik akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Robbins SP, dan Judge, 2009).

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

Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi atau perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung

meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja (Robbins, 2008).

PT. Jembayan Muara Bara merupakan perusahaan tambang batu bara yang cukup besar dan memiliki lokasi tambang Desa Separi, Tenggara Seberang Kutai Kertanegara, Kalimantan Timur dengan area tambang lebih dari 1000 hektar. Perusahaan ini mengelola sekitar 400 karyawan pada awal terbukanya, akan tetapi akibat turunnya harga batu bara mengakibatkan lebih dari 100 karyawan diberhentikan atau dirumahkan untuk menekan biaya pengeluaran perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan yang masih bekerja menjadi kurang semangat dikarenakan banyaknya fasilitas yang juga tidak diberikan, kemudian beberapa bonus yang dihapuskan oleh perusahaan.

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* (Robbins, 2008).

Senada dengan pendapat 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.

Kebalikan dari ketidakpuasan kerja, pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berakibat pada produktivitas atau kinerja yang tinggi, komitmen organisasional yang tinggi, tingkat stress kerja yang baik, dan cenderung akan memberikan respon yang baik terhadap organisasi, kesemua itu akan bermuara kepada kinerja organisasi yang baik. Begitu pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi, dapat kita simpulkan dari keterangan di atas bahwa pegawai yang puas dalam pekerjaannya cenderung akan memberikan respon positifnya terhadap organisasi, begitu pula sebaliknya pegawai yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya, maka oleh karena itulah kepuasan kerja pegawai harus menjadi perhatian utama manajemen dalam suatu organisasi (Robbins, 2008).

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan selama tiga hari berturut-turut oleh peneliti terlihat bahwa karyawan banyak yang datang terlambat, sering membuat izin, dan bekerja santai. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan S pada bagian Humas PT. Jembayan Muara Bara, 6 Januari 2016, pukul 10.30 wita, di ruang kerja karyawan tersebut dan mendapat hasil bahwa dampak yang dirasakan karyawan dengan stabilitas perusahaan yang kurang baik membuat karyawan menjadi bermalas-malasan dalam bekerja dan tingkat kedisiplinan karyawan juga menurun terlihat dari absensi yang tidak baik, banyaknya karyawan yang keluar kantor tanpa ada keterangan.

Lebih lanjut fenomena yang terjadi pada PT. Jembayan Muara Bara, senada dengan penelitian Tiffin dalam Mukhyi dan Sunarni (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang

dilakukan oleh pegawai yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kepuasan kerja sebagai dependent variabel dinyatakan dipengaruhi secara positif oleh komitmen organisasi. Kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh komitmen organisasi, juga dipengaruhi oleh iklim organisasi.

Penelitian yang dilakukan Kelner dalam Satria (2005) menunjukkan bahwa kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh komitmen organisasi, juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dan hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena iklim kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang semangat dan kegairahan kerja karyawan, tentu saja bersama dengan komitmen organisasi yang ada dalam diri karyawan. Komitmen organisasi dan iklim organisasi turut menentukan kondisi perasaan pegawai terhadap pekerjaan berupa kepuasan kerja. Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, gaji, kesempatan promosi, supervise.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak S pada bagian Humas PT. Jembayan Muara Bara, 2 Februari 2016, pukul 14.30 wita, di ruang kerja, menerangkan tentang iklim organisasi yang terjadi pada PT. Jembayan Muarabara bahwa hal yang sering terjadi ialah perubahan aturan atau manajemen perusahaan yang selalu berubah-ubah dikarenakan turunnya produktivitas perusahaan yang mengakibatkan digantinya beberapa staf atau pengurangan karyawan sehingga perusahaan akan mencari karyawan baru dan karyawan tersebut akan membuat aturan atau manajemen yang baru sehingga karyawan yang lama akan beradaptasi lagi dengan aturan itu dan mengakibatkan kejenuhan setiap karyawan sehingga menurunkan kinerja mereka. Iklim organisasi adalah suasana atmosfer tempat kerja yang dirasakan/ dialami oleh karyawan saat bekerja bersama dalam sebuah kelompok/ organisasi (Erwita dkk, 2007). Serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan, merupakan iklim organisasi yang diasumsikan merupakan kekuatan yang besar dalam mempengaruhi karyawan. Iklim organisasi

mempunyai peranan yang sangat penting karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan perilaku karyawan. Indikator sebuah iklim organisasi yang positif dapat dilihat dari komformitas, penghargaan, kejelasan organisasi, kehangatan, dukungan kepemimpinan, adanya tanggung jawab.

Dari uraian diatas maka peneliti dapat menarik kesimpulan bawah lingkungan atau iklim organisasi yang tidak kondusif akan memengaruhi kinerja karyawan dan menurunkan produktivitas dari sebuah perusahaan, maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Jembayan Muara Bara, Desa Separi, Tenggara Seberang Kutai Kertanegara.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

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

Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins & Judge, 2009).

Lebih lanjut Robbins dan Judge (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja. Sedangkan Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa "Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work". Artinya bahwa kepuasan kerja

adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Wexley dan Yuki dikutip oleh Mangkunegara (2005) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah "is the way an employee feels about his or her job". Artinya adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Iklim Organisasi

Iklim atau Climate berasal dari bahasa Yunani yaitu *incline*, kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal fisik saja seperti temperatur atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang-orang yang berada di dalam organisasi menggambarkan tentang lingkungan internal organisasi tersebut. Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali dipakai oleh oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiur i dan G. Litwin (dalam Wirawan, 2010), Tiaguri mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul: lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behaviour setting*) dan kondisi (*conditions*)

Definisi mengenai iklim organisasi dikemukakan oleh beberapa ahli. Para ahli Barat mengartikan iklim sebagai unsur fisik, dimana iklim sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi daripada persepsi individu sendiri. Menurut Lussier (2005) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2004) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keaneka ragam pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah subjek pada penelitian ini sebesar seratus karyawan PT. Jembayan Muara Bara Site Separi Tenggara Seberang. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala likert, obeservasi dan wawancara. Alat pengukuran atau istrumen yang digunakan terdapat dua macam yaitu kepuasan kerja dan iklim organisasi. Teknik analisa data yang digunakan yaitu uji analisis korelasi produk momen (*pearson correlation product moment*). Keseluruhan teknik analisis data akan menggunakan program SPSS versi 20.0 *for windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hipotesis dalam penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. Jembayan Muara Bara. Teknik analisis yang digunakan adalah uji korelasi produk momen (*Pearson Correlation Product Moment*) untuk mengetahui seberapa besar hubungan dan kemampuan prediksi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil pengujian korelasi didapatkan hasil sebagai berikut:

Hasil Uji Analisis Korelasi Produk Moment

Variabel	R	p
Iklim organisasi (X) – Kepuasan kerja (Y)	0.518	0.000

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan $r = 0.518$, dan $p = 0.000$ dengan kaidah jika $p = 0.000-0.050$ dinyatakan memiliki hubungan akan tetapi jika $p = > 0.050$ maka dinyatakan tiak ada hubungan. Hasil penelitian menunjukkan $p = 0.000 < 0.050$ maka bermakna bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima atau memiliki hubungan.

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. Jembayan Muara Bara Site Separi dengan $r = 0.518$, dan $p = 0.000$, terdapat hubungan pada penelitian ini senada dengan pendapat Menurut pendapat Davis dan Jhon (2008) bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi, produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Karyawan akan mengharapkan imbalan atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi.

Senada dengan hasil penelitian ini, wawancara peneliti dengan salah satu bagian humas PT. Jembayan Muara Bara mengatakan bahwa iklim organisasi yang terjadi pada perusahaan ini seperti komunikasi yang terjadi antara karyawan yang kurang baik, dan juga fenomena pimpinan yang selalu berganti mengakibatkan aturan beserta kebijakan yang dilakukan pimpinan baru juga selalu

berubah sehingga karyawan harus selalu beradaptasi dengan lingkungan atau aturan dari pimpinan yang baru hal tersebut membuat karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja sehingga berpengaruh pada banyak aspek terutama iklim organisasi yang selalu berubah. Greenberg dan Baron (2003) berpendapat iklim organisasi adalah berbagai hal yang membentuk lingkungan kerja antara lain struktur organisasi, tanggung jawab pekerjaan, imbalan atau reward, resiko pekerjaan, dukungan manajemen, konflik internal organisasi, kebijakan organisasi. Sudut pandang karyawan dari dalam perusahaan sangat ditentukan berbagai hal yang membentuk iklim organisasi. Iklim organisasi tidak hanya menentukan bagaimana seorang bekerja dalam organisasi, akan tetapi juga menunjukkan pengaruh penerapan manajemen dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Lebih lanjut Greenberg dan Baron (2003) iklim organisasi yang baik mampu menumbuhkan komitmen yang besar dari para anggotanya. Saling memahami tujuan organisasi, merasa memiliki organisasi dan loyalitas tinggi dari anggota.

Nilai $r = 0.518$ yang berarti pengaruhnya sedang terhadap kepuasan kerja. Hal ini bermakna hubungan antar kedua variable masuk dalam kategori sedang dan masih ada factor-faktor lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja seperti faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti harapan dan kebutuhan individu

tersebut dan yang kedua adalah faktor ekstrinsik, factor ini faktor yang berasal dari luar diri karyawan antara lain kebijakan perusahaan, dan sebagainya. Dalam faktor ekstrinsik sudah jelas terlihat bahwa faktor yang mempengaruhi kerja seorang pegawai terdiri juga dari faktor lingkungan, jika lingkungan organisasi sudah membuat pegawai tidak nyaman biasanya kepuasan kerjanya pun menurun. Dampak dari banyaknya perubahan akibat aturan yang dibuat oleh setiap pergantian pimpinan baru selalu berubah pada PT. Jembayan Muara Bara mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menjadi menurun seperti ketidak disiplin karyawan dalam masuk kerja, seringnya ketidakhadiran karyawan tanpa alasan yang jelas, dan banyak hal lainnya.

Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins & Judge, 2009).

Siagian (2006) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas

Lussier (2005) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Lingkungan internal suatu organisasi yang dipersepsikan dan dirasakan oleh para karyawan yang mempunyai hubungan dengan organisasi mengenai apa yang terjadi di dalam lingkungan suatu organisasi secara rutin yang dapat memotivasi karyawan yang nantinya mempengaruhi sikap dan perilaku serta kinerja anggota yang akan

menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif (menyenangkan) akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan mempengaruhi pada keberhasilan organisasi. Iklim organisasi terjadi disetiap organisasi dan akan mempengaruhi perilaku organisasi dan diukur melalui persepsi setiap anggota organisasi

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

Hasil penelitian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi sangat memiliki peran besar dalam proses membentuk kepuasan kerja karyawan pada PT. Jembayan Muara Bara Site Separi untuk mencapai produktivitas kerja yang baik, kemudian masih ada beberapa factor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri yaitu faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti harapan dan kebutuhan individu tersebut dan yang kedua adalah faktor ekstrinsik, factor ini faktor yang berasal dari luar diri karyawan antara lain kebijakan perusahaan, dan sebagainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, peneliti menyimpulkan bahwa:

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi sangat memiliki peran besar dalam proses membentuk kepuasan kerja karyawan pada PT. Jembayan Muara Bara Site Separi untuk mencapai produktivitas kerja yang baik, kemudian masih ada beberapa factor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri yaitu faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti harapan dan kebutuhan individu tersebut dan yang kedua adalah faktor ekstrinsik, factor ini faktor yang berasal dari

luar diri karyawan antara lain kebijakan perusahaan, dan sebagainya.

Saran

Dalam skripsi ini, peneliti menyampaikan beberapa saran-saran yang berguna dan dapat dijadikan pertimbangan bagi semua pihak yang terkait:

1. Saran Bagi PT. Jembayan Muara Bara Site Separi
Berdasarkan hasil analisis data karyawan masih ada dalam kategori rendah, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang rendah dirasakan oleh karyawannya baik itu dari sisi internal maupun eksternal dari karyawan tersebut maka alangkah lebih baik perusahaan melakukan kegiatan survey kepuasan kerja yang dilakukan setiap 6 bulan sekali untuk memetakan kebutuhan apa yang paling ingin dinikmati oleh karyawan agar meningkatkan kepuasan kerjanya.
2. Saran Bagi Karyawan
Hasil penelitian menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah rendah untuk menghindari hal tersebut maka karyawan senantiasa bekerja lebih baik lagi sehingga dapat penilaian kerja yang baik dari perusahaan, lebih lanjut iklim organisasi yang tercipta juga dalam kategori rendah maka hubungan antar karyawan atau sosialisasi antar karyawan lebih ditingkatkan lagi.
3. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya
Pada peneliti selanjutnya hendaknya menggunakan lebih banyak factor lain untuk melihat sikap atau perilaku karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan pendekatan dalam penelitian juga lebih diperdalam untuk mencapai tujuan penelitian yaitu melihat kebutuhan terbesar pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosda karya: Bandung
- Atkinson, T., Frechette, H. 2009. *Creating A Positive Organizational Climate in A Negative Economic One: Improving*

- Organizational Climate to Transform Performance*. Forum, 1-3.
- Azwar, S. 2007. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, adisi 2, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Davis, Keith & John W. Newstorm. 2008. *Jilid 1-2 Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta : Andi.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hutapea, Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence –Based approach*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Lussier, N Robert. 2005. *Human Relations in Organization Applications and skill Building*. New York: Mc Graw Hill.
- Kusasi, M. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kaltim*. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 1(2), 102-117.
- Nursalam. 2009. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian*. Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Penelitian. Jakarta: Salemba Medika
- Robbins SP, dan Judge. 2009. *Perilaku Organisasi Buku 3*, Jakarta : Salemba Empat
- P. Robbins, Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- 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.
- Suryabrata, Sumadi. 2008. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall. New Jersey
- Wirawan, 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.