

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT TRIMEGAH CIPTA MANDIRI KOTA SALATIGA

Damara RestuUtami¹⁾
Tritjahjo Danny Soesilo²⁾
YustinusWindrawanto³⁾

¹⁾ Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, Jl. Diponegoro No. 52-60 Sidorejo, Salatiga Jawa Tengah 50711, E-mail: damararestu@gmail.com

²⁾ Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, Jl. Diponegoro No. 52-60 Sidorejo, Salatiga Jawa Tengah 50711, E-mail: tritjahjo.danny@staff.uksw.edu

³⁾ Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, Jl. Diponegoro No. 52-60 Sidorejo, Salatiga Jawa Tengah 50711 E-mail: windrawanto@staff.uksw.edu

Abstrak : Tujuan penelitian ini yaitu 1) Untuk mengetahui tingkat iklim organisasi di PT Trimegah Cipta Mandiri kota Salatiga. 2) Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja di PT Trimegah Cipta Mandiri kota Salatiga. 3) Untuk membuktikan ada tidaknya hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada PT Trimegah Cipta Mandiri kota Salatiga. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam usaha menguji hipotesis yang disusun, dengan populasi penelitian karyawan PT Trimegah Cipta Mandiri kota Salatiga yaitu sebanyak 39 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik korelasi. Hasil penelitian diperoleh data sebaran 0,895 dengan taraf signifikan 0,000 yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja.

Kata-kata kunci : Iklim organisasi, Kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap karyawan yang merasa puas diharapkan dapat bekerja pada tingkat kapasitas penuh dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya (As'ad,2000).

Peningkatan kepuasan kerja merupakan salah satu segi dari efektivitas suatu perusahaan. Efektivitas suatu

perusahaan dapat dicapai melalui kelancaran proses organisasi. Oleh karena itu setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk lebih memahami karakteristik individu karyawan, sebagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja yang optimal. Namun dalam kenyataannya di pihak perusahaan hanya menuntut karyawan untuk bekerja sebaik mungkin demi kemajuan perusahaan, dilain pihak karyawan yang telah banyak mencurahkan

waktunya untuk perusahaan tidak mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan harapan, sehingga timbul kesan kurang adanya perhatian terhadap hasil kerjanya. Keadaan tersebut bila terus berlangsung dapat menyebabkan terjadinya penurunan kemampuan dan profesionalisme kerja, berkurangnya produktivitas kerja dan tidak adanya kerjasama yang baik dalam perusahaan (Susilo,2002).

Lebih lanjut Susilo mengungkapkan bahwa lingkungan perusahaan seringkali timbul persoalan-persoalan yang berkaitan dengan sikap karyawan, seperti disiplin kerja rendah, keterlambatan dan absensi yang tinggi, selain itu terjadi penurunan semangat kerja yang mengakibatkan hasil kerja yang dicapai tidak memuaskan. Keadaan tersebut terjadi karena faktor-faktor dalam perusahaan yang tidak memuaskan seperti iklim kerja yang tidak sesuai dengan harapan karyawan, kondisi fisik lingkungan kerja yang tidak memadai, kepemimpinan yang otoriter dan faktor dari dalam individu seperti emosi dan kepribadian yang belum matang serta rasa ketidakpuasan karyawan.

Secara umum langkah yang diambil oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi dengan proporsi yang sesuai dengan jasa yang diberikan pada pihak perusahaan. Tetapi kenyataanya yang ada menunjukan bahwa karyawan secara primer tidak hanya dikuasai oleh

motif-motif ekonimis saja, sebab seorang karyawan juga dikuasai oleh dorongan-dorongan batiniah yang kuat untuk bekerja demi kebutuhan dalam hubungan dengan orang lain. Karena itu perlu dilakukan beberapa pendekatan untuk meningkatkan kegairahan dan semangat kerja karyawan, antara lain dengan memberikan penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, perhatian yang tulus, ajakan aktif untuk memperbaiki kondisi dan iklim organisasi, memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengemukakan keluhan (Laksono,2004)

Pada saat peneliti melaksanakan Magang 1 pada karyawan PT Trimegah Cipta Mandiri, menunjukan hasil bahwa terdapat beberapa masalah terkait dengan iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Masalah tersebut misalnya terdapat karyawan yang sering membolos karena merasa iklim organisasi yang ada di perusahaan tidak kondusif. Selain itu terdapat beberapa konflik interpersonal antara karyawan dengan karyawan lainnya bahkan karyawan dengan atasan. Beberapa masalah tersebut menimbulkan kepuasan kerja karyawan semakin menurun.

Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan, karena ketidakpuasan kerja karyawan akan menimbulkan reaksi-reaksi yang negatif seperti kelesuan, mudah putus asa, hilangnya semangat kerja bahkan gejala pindah kerja. Gejala pindah kerja dan

absensi banyak terjadi diantara karyawan yang tidak mempunyai hubungan kerja yang saling memahami dan tidak mampu menyesuaikan diri, sehingga akan memperburuk kondisi kerja karyawan-karyawan itu sendiri (Susilo,2002).

Handoko (2000) mengungkapkan bahwa iklim organisasi merupakan suatu suasana organisasi yang diciptakan beberapa komponen yang membentuk nilai kebijaksanaan, yang pelaksanaan sesuai dengan kepentingan kelompok kerja. Sedangkan menurut Sinungan(1987) iklim kerja yang sehat dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari pihak karyawan maupun pihak pengusaha sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja yang searah antara karyawan dan pengusaha dalam rangka menciptakan ketentraman dan kelangsungan usaha kearah peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

Iklim organisasi yang ada dalam suatu perusahaan mempunyai peranan yang penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena iklim organisasi yang ada kadang sesuai dengan dirinya atau kadang tidak sesuai dengan diri masing-masing karyawan dan tentu saja iklim tersebut akan mempengaruhi perilaku dalam bekerja (Prabandono,2002). Hal ini didukung oleh Dessler (dalam Choiriyah, 1995) yang mengatakan bahwa iklim organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena

lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.

Melalui media massa baik televisi atau koran sering diberitakan bahwa dunia kerja sering terjadi adanya memogokan kerja dan unjuk rasa yang dilakukan oleh karyawan diperusahaan baik dikota-kota maupun di daerah-daerah. Hal ini merupakan suatu ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan banyak yang melakukan protes dengan jalan unjuk rasa, yang dipandang lebih efektif dibandingkan dengan melalui birokrasi atau prosedur yang telah ditentukan. Semakin maraknya unjuk rasa yang ada dapat terjadi karena suasana kerja yang kurang baik, seperti kebijakan organisasi/perusahaan yang terlalu merugikan. Hal ini merupakan salah satu bukti bahwa iklim organisasi yang terjadi di organisasi/perusahaan tempat bekerja tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan (Kuncoro dalam Wawasan, 2000)

Suatu permasalahan juga akan muncul dalam perusahaan apabila karyawan tidak dapat menciptakan suasana yang harmonis dan adanya sikap pimpinan yang kurang mendukung. Hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan, yang menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan sehingga menurunkan semangat kerja karyawan dan juga dapat menurunkan produktivitas kerja yang nantinya dapat merugikan perusahaan (Laksono, 2004).

Hal ini telah dibuktikan oleh Choiriyah (1995) dalam penelitiannya menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Salah satu karakteristik motivasi yang dikemukakan oleh Thouburgh (dalam Choiriyah, 1995) menyatakan bahwa motivasi merupakan kunci untuk pemuasan kebutuhan. Sedangkan menurut Hoppech (dalam As'ad, 1997) kepuasan kerja yaitu penilaian pekerjaan mengenai seberapa jauh pekerjaan tersebut secara keseluruhan memuaskan kebutuhan para karyawan.

Namun pendapat di atas bertentangan dengan Hapsari (2001), menurut Hapsari dalam penelitiannya tidak menemukan hubungan yang positif antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja pada karyawan bagian konstruksi di CV. Terang Jaya Abadi Jakarta. Sedangkan dalam teori higiene, motivator tentang kepuasan kerja Herzberg (dalam Winardi, 2001) mengatakan bahwa motivasi merupakan dampak langsung dari kepuasan kerja. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa tidak ada atau belum ada hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan permasalahan di atas penulis bermaksud melakukan penelitian yang berjudul Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Trimegah Cipta Mandiri Kota Salatiga.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan uji korelasi atau uji hubungan. Penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat pada karyawan PT Trimegah Cipta Mandiri kota Salatiga. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah teknik *saturation sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan jumlah keseluruhan populasi yang ada. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 39 karyawan PT Trimegah Cipta Mandiri, Salatiga.

Hasil uji validitas menunjukkan ≥ 0.20 yang mengandung arti bahwa item pernyataan tersebut valid. Pada angket kepuasan kerja yang terdiri dari 54 item pernyataan, validitas item variabel kepuasan kerja dapat dilihat dari koefisien *Corrected Item to Total Corrected* skala kepuasan kerja koefisien yang terendah 0,440 sedangkan koefisien tertinggi $r = 0,790$ dengan demikian semua item dinyatakan valid karena koefisien korelasi $\geq 0,20$. Selanjutnya, hasil uji validitas pada angket iklim organisasi yang terdiri dari 53 item pernyataan, validitas item variabel iklim organisasi dapat dilihat dari koefisien *Corrected Item to Total Corrected* skala iklim organisasi koefisien yang terendah 0,247 sedangkan koefisien tertinggi $r =$

0,853 dengan demikian semua item dinyatakan valid karena koefisien korelasi $\geq 0,20$.

Tabel 1. Reliabilitas Skala Kepuasan

Kerja	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.974	54

Hasil analisis alpha (α) Skala Kepuasan Kerja diperoleh hasil $\alpha = 0,974$, sehingga dapat dinyatakan memiliki reliabilitas pada kategori Sangat Bagus.

Tabel 2. Reliabilitas Skala Iklim

Organisasi	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.972	53

Hasil analisis alpha (α) Skala Iklim Organisasi diperoleh hasil $\alpha = 0,972$, sehingga dapat dinyatakan memiliki reliabilitas pada kategori Sangat Bagus.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kepuasan

Kerja			
Kategori	Interval	Frekuensi	%
Sangat Tinggi	186-218	4	10,25
Tinggi	153-185	15	38,46
Sedang	120-152	15	38,47
Rendah	87-119	4	10,26

Sangat Rendah	54-86	1	2,56
Total		39	100
Min		54	
Max		218	

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Iklim

Organisasi			
Kategori	Interval	Frekuensi	%
Sangat Tinggi	181-212	8	20,51%
Tinggi	149-180	13	33,33%
Sedang	117-148	13	33,33%
Rendah	85-116	5	12,83%
Sangat Rendah	53-84	0	0%
Total		39	100
Min		53	
Max		212	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis dalam penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Trimegah Cipta Mandiri kota Salatiga. Teknik analisis yang digunakan adalah uji korelasi *kendall's tau*. berdasarkan hasil pengujian korelasi didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Korelasi

Variabel	R	P
(X) - (Y)	0.895	0.000

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan $r = 0.895$, dan $p = 0.000$ dengan kaidah jika $p = 0.000-0.050$ dinyatakan memiliki hubungan akan tetapi jika $p = > 0.050$ maka dinyatakan tidak ada hubungan. Hasil penelitian menunjukan $p = 0.000 < 0.050$ maka bermakna bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima atau memiliki hubungan.

Hasil penelitian ini menunjukan terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Trimegah Cipta Mandiri kota Salatiga dengan $r = 0.895$, dan $p = 0.000$, terdapat hubungan pada penelitian ini yang senada dengan pendapat Menurut Affandi (2004) terhadap 696 karyawan yang bekerja di organisasi informasi dan teknologi Afrika Selatan menemukan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan nilai thitung=15,938 lebih besar dari rtabel=2,66 ($\alpha=0,01$). Hal ini menunjukan adanya hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja di organisasi informasi dan teknologi Afrika Selatan.

Senada dengan hasil penelitian ini, pada saat peneliti melaksanakan magang 1 pada karyawan PT Trimegah Cipta Mandiri menunjukan hasil bahwa terdapat beberapa masalah terkait dengan iklim organisasi

dengan kepuasan kerja. Masalah tersebut misalnya terdapat karyawan yang sering membolos karena merasa iklim organisasi yang ada di perusahaan tidak kondusif. Selain itu terdapat beberapa konflik interpersonal antara karyawan dengan karyawan lainnya bahkan karyawan dengan atasan. Beberapa masalah tersebut menimbulkan kepuasan kerja karyawan semakin menurun.

Dengan adanya iklim organisasi yang sehat dalam organisasi akan mempengaruhi sikap para pekerja terhadap kerjanya, sehingga akan menghasilkan perilaku yang sehat. Karena itu iklim yang sehat dalam konsep sistem yang mencerminkan gaya hidup yang dapat ditingkatkan, kemungkinan besar tercapai peningkatan kepuasan kerja yang dapat diukur (Davis dan Newstrom, 1989).

Menurut Davis dan Newstrom (1989) iklim organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja para karyawannya, sehingga peran lingkungan organisasi sangat mendasar dalam menciptakan atau mendorong tercapainya kepuasan kerja.

Guna mewujudkan kepuasan kerja maka diperlukan suatu iklim organisasi yang mendukung perilaku karyawan kearah tercapainya kepuasan kerja. Dalam hal ini iklim organisasi dapat mendukung kepuasan kerja karyawan, dimana aspek-aspek dari kepuasan kerja mempunyai

hubungan dengan aspek-aspek iklim organisasi.

Meskipun hasil penelitian ini terbukti ada korelasi positif dan signifikan namun generalisasi dari hasil-hasil penelitian terbatas pada populasi dimana penelitian dilakukan sehingga penerapan pada ruang lingkup yang lebih luas dengan karakteristik yang berbeda kiranya perlu dilakukan penelitian lagi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Berdasarkan analisis data diperoleh angka korelasi sebesar 0,895 dengan taraf signifikan 0,000. Artinya, semakin tinggi nilai iklim organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja atau sebaliknya semakin rendah nilai iklim organisasi maka semakin rendah kepuasan kerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan penarikan kesimpulan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, perlu adanya peningkatan kualitas iklim kerja karena berdasarkan hasil penelitian telah tampak bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Team work di perusahaan ini juga

harus diperbaiki. Sebaiknya perusahaan memberikan suatu kegiatan bersama. Hal ini dapat berguna untuk mempererat hubungan antar karyawan. Perusahaan juga dapat memberikan sistem reward, karena hal ini dapat membuat karyawan termotivasi untuk selalu bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya, untuk meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan iklim organisasi dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dengan kontrol yang lebih ketat sehingga tampak nyata pengaruh variabel yang diteliti. Masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang layak untuk diteliti, seperti faktor lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi atasan-bawahan, kedisiplinan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D & Rasimin B.J. 1985. *Motivasi dan Kepuasan Dalam Kerja*. Yogyakarta. UGM
- Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta. Rineke Cipta.
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Bina Aksara

- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisis Butir Untuk Instrumen*. Yogyakarta. Andi Offset
- Hapsari, Fransiska. 2001. *Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan Konstruksi Tower pada CV Terang Jaya Abadi Jakarta*. Skripsi. FE.UNNES. Semarang. Tidak Diterbitkan.
- Hasibuan, Malayu 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Kuncoro, Ignatius. 2000. *Meningkatkan Kepuasan Kerja*. Ghalia Indonesia
- Laksono, Gangsar 2004. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kedisiplinan Kerja Karyawan bagian Produksi di PT.Mega Safe Tyre Industry Salatiga". Skripsi. Fakultas Psikologi. UKSW. Salatiga. Tidak Diterbitkan.
- Prasetyaningsih, A. 1999. *Hubungan antara Kualitas komunikasi Karyawan terhadap atasan dengan kepuasan kerja karyawan departemen weaving III, PT. Damatex*. Skripsi. FKIP-BK. UKSW-Salatiga. Tidak Diterbitkan.
- Simamora,H.B. 1997. *Manjemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. YKPN.
- Sudijono, Anas. 2012. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 1999. *Reliabilitas dan Validitas*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 1999. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Suryabrata, Sumadi. 1990. *Metode Penelitian*. Jakarta. Rineke Cipta
- Susilo, Budi. 2002. *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Konveksi Wedi Klaten*. Skripsi. Psikologi UMS. Surakarta. Tidak terbit.