

Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Sahudin Kutacane

Relationship between Organisational Climate and Job Satisfaction of Nurses at Sahudin Kutacane Hospital

Alvida Utami⁽¹⁾ & Salamiah Sari Dewi^(2*)

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

*Corresponding author: salamiahsaridewi@staff.uma.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di RSUD Sahudin bagian RO (Ruang Operasi) Kutacane. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini populasi yang akan dikenakan adalah generalisasinya adalah seluruh karyawan 85 orang perawat. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Teknik total sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasional. Berdasarkan analisis korelasi product moment terlihat bahwasanya ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan iklim organisasi. temuan ini diambil berdasarkan pada *coefficient correlation* $r_{xy} = 0,628$ dengan taraf signifikansi $p = 0,002 < 0,05$. Koefisien determinasi (r^2) keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen ialah $r^2 = 0.394$, Hal ini memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja mempunyai kontribusi terhadap iklim organisasi sebesar 39,4%. Berdasarkan perhitungan mean kepuasan kerja karyawan tergolong tinggi, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (79,78) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (60). Selanjutnya diketahui bahwa iklim organisasi tergolong tinggi, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (49,32) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (35).

Kata Kunci: Iklim Organisasi; Kepuasan Kerja; Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the correlation between organizational climate and employee job satisfaction at RSUD Sahudin, RO (Operating Room) Kutacane. The type of research used in this study is a quantitative approach. In this study, the population that will be subject to generalization is all employees, 85 nurses. The sample in this study amounted to 85 respondents. The sampling technique used in this study is the total sampling technique. The data analysis technique used in this study is the correlation analysis technique. Based on the product moment correlation analysis, it can be seen that there is a positive correlation between job satisfaction and organizational climate. This finding is taken based on the correlation coefficient $r_{xy} = 0.628$ with a significance level of $p = 0.002 < 0.05$. The coefficient of determination (r^2) of the correlation between the independent variable and the dependent variable is $r^2 = 0.394$. This shows that job satisfaction has a contribution to organizational climate of 39.4%. Based on the calculation of the mean, employee job satisfaction is classified as high, based on the empirical average value obtained (79.78) which is greater than the hypothetical average value (60). Furthermore, it is known that the organizational climate is classified as high, based on the empirical average value obtained (49.32) which is greater than the hypothetical average value (35).

Keywords: Organizational Climate; Job Satisfaction; Employees.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v6i1.658>

Rekomendasi mensitasi :

Utami, A. & Dewi, S. S. (2025), Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Sahudin Kutacane. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 6 (1): 22-31.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada suatu organisasi ialah aset yang sangat berharga. Pegawai ialah pelaku yang menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sehingga sebuah organisasi membutuhkan pekerja yang memiliki daya pikir, perasaan, dan memiliki kejiwaan yang baik guna menjadi karakter bagi setiap pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Tugas seorang pegawai dalam organisasi yaitu menyukseskan pencapaian tujuan organisasi, mencapai prestasi kerja dan sebaliknya organisasi harus memfasilitasi baik sarana dan prasarana begitu juga dengan kondisi kerja yang aman dan nyaman. Kepuasan kerja yang diperoleh oleh pegawai tentu akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai dapat memperburuk kinerja dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Dalam dunia kerja kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting. Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi akan mencerminkan tingkat dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Perilaku seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap pekerjaannya. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan akan termotivasi guna melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Menurut Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja ialah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan

hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2016) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja bisa didapatkan dari berbagai faktor. Bagi Sutrisno aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah peluang buat maju, keamanan kerja, pendapatan, iklim organisasi, industri serta manajemen, pengawasan, aspek intrinsik dari pekerjaan, keadaan kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi serta fasilitas.

Menurut Kusnan (dalam Darodjat, 2015) menyatakan bahwa Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja. Menurut Lita & Koswara (2017) iklim organisasi ialah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing masing anggota dalam memandang organisasi.

Berdasarkan hasil survei yang di lakukan oleh Mashareen et al., (2016) di peroleh data yang menunjukkan bahwa 37,5% dari 40 karyawan yang telah di teliti di PT. X memiliki tingkat kepuasan yang rendah dan 40% karyawan memiliki tingkat kepuasan yang sedang, sedangkan 22,5% memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Selain itu issue yang berkembang saat ini sebanyak 30% karyawan Indonesia ingin pindah dari pekerjaan yang ia miliki saat ini. Joshua Siregar yang menjabat sebagai Director, di suatu perusahaan National Marketing Dale Carnegie di Indonesia menyatakan "Kepuasan dalam bekerja (*job satisfaction*)

dan keinginan guna bertahan di suatu perusahaan (*intention to stay*) dipengaruhi oleh perilaku atasan di tempat karyawan tersebut bekerja,” (Shafiera, 2020).

Di Indonesia survei awal di RSUD X menemukan bahwa 60% pegawai tidak puas dengan kepemimpinan 50% memiliki kepuasan kerja rendah dan 20% menunjukkan kinerja rendah (Siswati et al., 2023). Temuan dari beberapa rumah sakit di Jawa Timur menunjukkan bahwa 71,3% karyawan tidak puas (Widyastuti, 2019) dan temuan serupa 70,5% kepuasan kerja dalam kategori sedang pada Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo (Kurniawati et al., 2018). Sementara temuan lainnya ditemukan pada RSUD Bunda Sidoarjo rata-rata kepuasan kerja ialah 63%. (Subahtiyar, 2020)

Terdapat beberapa para perawat di RSUD Sahudin Kutacane bagian RO (Ruang Operasi) yang memiliki kepuasan kerja yang rendah ditandai dengan ciri – ciri yaitu produktivitas karyawan menurun, karyawan sering terlambat masuk kerja dan tidak hadir dengan alasan yang tidak jelas, karyawan sering mengeluh ketika diberikan tugas oleh atasan, rendahnya semangat karyawan dalam bekerja, terkadang karyawan sering meninggalkan jam kerja tanpa izin, karyawan bermain di saat jam kerja, dan tidak adanya kejujuran karyawan saat bekerja. Perlunya dilakukan pengelolaan sumber daya manusia di RSUD Sahudin Kutacane bagian RO (Ruang Operasi), penulis mendapatkan fenomena yang ada di RSUD tersebut yaitu tingkat kepuasan kerja yang sangat rendah hal ini dikarenakan perubahan aturan yang kurang produktif sehingga mengakibatkan turunnya produktivitas perusahaan yang mengakibatkan digantinya beberapa

pekerja atau pengurangan pekerja sehingga organisasi akan mencari pekerja baru dan karyawan yang lama akan beradaptasi lagi dengan aturan itu dan mengakibatkan kejenuhan setiap pekerja sehingga menurunkan kinerja mereka, selain itu tingginya beban kerja yang mereka peroleh serta keterlambatan gaji dan tidak sesuai gaji yang diterima pekerja atas beban kerja dan tanggung jawab yang dilakukan para pekerja, maka terdapatnya ketidakpuasan pekerja atas pengelola manajemen RSUD. Hal ini memiliki hubungan dengan iklim organisasi di RSUD tersebut.

Lebih lanjut fenomena yang terjadi pada PT. Jembayan Muara Bara, senada dengan riset Tiffin (dalam Mukhyi & Sunarti, 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

Iklim organisasi juga harus diperhatikan agar para karyawan mampu membina hubungan yang baik dengan tempat kerjanya. Dalam hal ini kondisi organisasi yang mendukung serta hubungan dengan organisasi akan menjadi

salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan sebagai output dari hasil kerjanya (Kasmir, 2016).

Sejalan dengan penjelasan diatas, riset terdahulu yang dilakukan oleh Hermawan (2016) diketahui bahwa hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. Jembayan. Hasil riset ini menunjukkan hubungan yang signifikan. Dan sejalan dengan pendapat Davis dan John (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.

Greenberg dan Baron (2003) berpendapat iklim organisasi ialah 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 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.

Temuan ini didukung riset Elmiyanti (2020) dan Rimbun (2017) yang mengungkapkan bahwa iklim organisasi

yang kategori tinggi atau dalam kondisi baik dapat meningkatkan kepuasan kerja. Iklim organisasi yang kondusif memungkinkan karyawan merasa lebih puas dan termotivasi, yang berujung pada kinerja yang lebih baik. Hasil riset Kusmarini & Abadiyah (2022) juga menjelaskan hal serupa bahwa iklim organisasi yang mendukung membuat peningkatan kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Secara keseluruhan, riset ini menyoroti pentingnya iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Iklim organisasi dalam kondisi baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Bagi karyawan kepuasan kerja akan membuat perasaan yang menyenangkan di tempat kerja, sedangkan guna perusahaan kepuasan kerja memiliki manfaat dalam memperoleh produksi yang signifikan, lebih mengembangkan mentalitas dan perilaku yang di miliki karyawan (Suwatno & Priansa, 2011).

Berdasarkan pemaparan di atas, adapun tujuan riset ini guna mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di RSUD Sahudin bagian RO (Ruang Operasi) Kutacane dengan hipotesis ada hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan asumsi semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya semakin buruk iklim organisasi maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis riset yang digunakan dalam riset ini ialah pendekatan kuantitatif.

Menurut Azwar (2003) riset dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Riset ini termasuk dalam riset non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek riset.

Sedangkan menurut Arikunto (2010) populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti guna dipelajari dikemudian ditarik kesimpulannya. Populasi ialah totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah riset. Dalam riset ini populasi yang akan dikenakan ialah generalisasinya ialah seluruh karyawan RSUD Sahudin bagian RO (Ruang Operasi) Kutacane yang berjumlah 85 orang perawat. Sampel dalam riset ini ialah seluruh karyawan RSUD Sahudin bagian RO (Ruang operasi) Kutacane yang berjumlah 85 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam riset ini ialah Teknik total sampling.

Metode pengumpulan yang digunakan dalam riset ini ialah skala psikologi digunakan guna mengungkap sikap yang hendak diukur dengan menggunakan daftar pernyataan mengenai suatu variabel yang harus dijawab oleh individu (Azwar, 2003). Riset ini menggunakan dua skala yaitu skala kepuasan kerja dan skala iklim organisasi. Skala yang digunakan ialah berpedoman pada Skala Likert dengan empat alternative jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan-pernyataan yang disusun terdiri atas dua

komponen item yaitu *favourable* (pernyataan mendukung) dan *unfavourable* (pernyataan tidak mendukung). Pada pernyataan *favourable* jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 4, Setuju (S) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Pada pernyataan *unfavourable* guna jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 1, Setuju (S) diberi skor 2, Tidak Setuju (TS) diberi skor 3 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 4.

Teknik analisis data yang digunakan dalam riset ini ialah teknik analisis korelasional. Alasan menggunakan teknik korelasi ini disebabkan karena pada riset ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan satu variabel bebas (iklim organisasi) dengan satu variabel tergantung (kepuasan kerja).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan pada 85 perawat didapatkan hasil uji statistik deskriptif sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	85	35	85	79.78	10.694
Iklim Organisasi	85	14	56	49.32	9.185
Valid N (listwise)	85				

Berdasarkan data pada Tabel 1 di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil jawaban skala Iklim Organisasi (X) dari 85 responden yang menjadi sampel riset, diperoleh skor mean sebesar 79,78 yang mana memiliki nilai min 35 dan max 85 serta memiliki nilai standar deviasi sebesar 10,694. Hasil jawaban skala Kepuasan Kerja (Y) dari 85 responden yang menjadi sampel riset, diperoleh skor mean sebesar 49.32 yang mana memiliki nilai min 14 dan

max 56 serta memiliki nilai standar deviasi sebesar 9,185.

Selanjutnya jika dilihat dari tabel demografi, dari 85 responden sebanyak 34 yang berjenis kelamin laki-laki dan 51 yang berjenis kelamin perempuan. Kemudian, dari 85 responden, yang memiliki usia 25 tahun sebanyak 14 orang, usia 26 tahun sebanyak 25 orang, usia 27 tahun sebanyak 18 orang, serta usia lebih dari 27 sebanyak 28 orang.

Tabel 2. Data Demografi

Jenis Kelamin	
Laki-laki	34
Perempuan	51
Jumlah	85
Usia	
25 Tahun	14
26 Tahun	25
27 Tahun	18
> 27 Tahun	28
Jumlah	85

Berdasarkan analisis korelasi product moment terlihat bahwasanya ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan iklim organisasi. temuan ini diambil berdasarkan pada *coefficient correlation* $r_{xy} = 0,628$ dengan taraf signifikansi $p = 0,002 < 0,05$. Koefisien determinasi (r^2) keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen ialah $r^2 = 0.394$, Hal ini memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja mempunyai kontribusi terhadap iklim organisasi sebesar 39,4%. Berikut ialah tabel analisis korelasi product moment:

Tabel 3. Rangkuman Analisa Korelasi *r Product Moment*

Statistik	Koefisien (r_{xy})	P	Koef. Det. (r^2)	BE%	Ket
X - Y	0.628	0.002	0.394	39,4%	Sig.

Kategorisasi dilakukan bertujuan guna menempatkan subjek kedalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2017). Kategorisasi kontinum jenjang pada

variabel kepuasan kerja dan iklim organisasi yaitu tinggi, sedang, rendah. Pada variabel kepuasan kerja yaitu tinggi, sedang, rendah. Berikut tabel perhitungan mean hipotetik dan mean empiric

Tabel 4. Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-Rata		Ket
		Hipotetik	Empirik	
Kepuasan Kerja	10.694	60	79.78	Tinggi
Iklim Organisasi	9.185	35	49.32	Tinggi

Berdasarkan perhitungan mean kepuasan kerja karyawan tergolong tinggi, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (79,78) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (60). Selanjutnya diketahui bahwa iklim organisasi tergolong tinggi, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (49,32) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (35).

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.

Jewell dan Siegal (1989) mengatakan bahwa iklim organisasi tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Iklim organisasi yang positif dapat mengarahkan individu guna memiliki sikap dan perilaku yang positif yang dimanifestasikan dengan kinerja yang baik sehingga karyawan mendapatkan kepuasan yang tinggi dalam bekerja.

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).

Riset 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 ialah 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.

Suatu perusahaan yang memiliki iklim organisasi yang baik maka karyawannya akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, karyawan merasa di hargai di dalam suatu organisasi tersebut, adanya hubungan sosial yang hangat antara karyawan baik sesama

rekan kerja atau atasan dan bawahan, penyelesaian konflik secara baik, serta dukungan antara karyawan yang terjalin dengan baik. Begitu juga dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menimbulkan rasa bangga terhadap pekerjaannya, menyenangkan atau mencintai pekerjaannya, bergairah dan berbahagia dengan pekerjaannya, dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya, (Alfarisi, 2010).

Susanty (2013) mengatakan iklim organisasi yang kondusif dan hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Putri dkk. (dalam Ernaningtyas et al., 2022) pada riset iklim organisasi yang dilakukan pada anggota sat lantas Polrestaes Semarang menyatakan bahwa iklim organisasi yang baik akan memberikan dampak yang positif terhadap karyawan itu sendiri, seperti kepuasan kerja dan komitmennya terhadap organisasi.

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). Sejalan dengan penjelasan diatas, riset terdahulu yang dilakukan oleh Hermawan (2016) diketahui bahwa hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. Jembayan.

Hasil riset ini menunjukkan hubungan yang signifikan. Dan sejalan dengan 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. Selain itu pada riset yang dilakukan oleh Satria (2005) dalam risetnya bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Riset ini juga membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja.

Dalam hal ini kondisi organisasi yang mendukung serta hubungan dengan organisasi akan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan sebagai output dari hasil kerjanya (Kasmir, 2016). Lingkungan yang kondusif guna 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. Adanya simbiosis mutualisme antara karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan atasan akan mendorong terciptanya kepuasan kerja individu yang sekali lagi akan berdampak pada produktifitas masing-masing dari individu. Jika hal ini terjadi maka akan tercipta siklus yang menguntungkan kedua belah pihak dan lingkungan kerja akan menentukan tingkat kepuasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Ahyari, 1999).

Masalah kepuasan kerja penting sekali guna diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan mendorong pegawai guna berprestasi. Pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat

dilihat dari pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi, begitupun sebaliknya pegawai yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya, maka dari itu kepuasan kerja pegawai harus menjadi perhatian utama manajemen dalam suatu organisasi (Afriani, 2013). Kepuasan kerja pegawai harus diciptakan sebaikbaiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat (Susanty, 2012). Kepuasan kerja ditandai dengan adanya rasa puas di dalam diri pegawai terhadap kondisi pekerjaan, kepuasan imbalan yang diterima, kepuasan terhadap pengawasan atasan dan kepuasan akan hubungan dengan rekan kerja (Sullaida, 2010).

Menurut Robbins (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja ialah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan Bianca dan Suhisono (2012), seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerjanya, sementara seseorang yang tidak puas menunjukkan sikap negatif terhadap kerjanya. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya, kepuasan itu tidak terlihat nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan (Koswara, 2013).

Berdasarkan perhitungan mean kepuasan kerja karyawan tergolong tinggi, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (79,78) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (60). Selanjutnya

diketahui bahwa iklim organisasi tergolong tinggi, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (49,32) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (35).

SIMPULAN

Berdasarkan analisis korelasi product moment terlihat bahwasanya ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan iklim organisasi. temuan ini diambil berdasarkan pada *coefficient correlation* $r_{xy} = 0,628$ dengan taraf signifikansi $p = 0,002 < 0,05$. Koefisien determinasi (r^2) keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen ialah $r^2 = 0.394$, Hal ini memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja mempunyai kontribusi terhadap iklim organisasi sebesar 39,4%. Berdasarkan perhitungan mean kepuasan kerja karyawan tergolong tinggi, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (79,78) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (60). Selanjutnya diketahui bahwa iklim organisasi tergolong tinggi, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (49,32) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (35).

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, F. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kepenuhan Hulu. *Jurnal Mahasiswa Prodi SI Manajemen*, 1(1).
- Ahyari, A. (1999). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*, edisi ke 4. BPFE.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2003). *Penyusunan Skala Psikologi* (V. I. I, Ed.). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bianca, A., & Suhisono, W. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Spektrum Industri*, 10(2).
- Darodjat, A. T. (2015). *Pentingnya budaya kerja tinggi dan kuat absolute*. PT. Refika Aditama.
- Davis, K., & John, W. N. (2008). *Perilaku dalam Organisasi Jilid 1-2*. PT. Erlangga.
- Elmiyanti, N. K. (2020). Hubungan Iklim Organisasi Dan Pemberian Intensif Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Pustaka Katulistiwa: Karya Tulis Ilmiah*, 1(01), 22–27.
- Ernaningtyas, N., Ratnaningsih, T., & Indahtul Laili, S. (2022). *Hubungan Self Efficacy Dengan Bullying Pada Siswa Kelas VII Di Madrasah Tsanawiyah Al-Ihsan Krian Sidoarjo*.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organization*. Prentice Hall.
- Hermawan, G. (2016). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2).
- Jewell, L. N., & Siegal, M. (1989). *Psikologi Industri dan Organisasi Modern*. Arcan.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Koswara, R. P. (2013). *Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja*. Universitas Komputer Indonesia.
- Kurniawati, I. R., Rosyida, F. N., Nirmala, P. A., Hanani, w N., & Syamsiah, W. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Di Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo. *JHS: Journal Hospital Science*, 1(1), 24–30.
- Kusmarini, S. D., & Abadiyah, R. (2022). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rsu Jasem Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(3), 348–358. <https://doi.org/10.55606/jimak.vii3.485>
- Lita, W., & Koswara, R. P. (2017). Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja. *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior. An Evidence-Based Approach*.
- Mashareen, Z. C., Supriyanto, S., & Ivanti, A. (2016). Survei Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT X Melalui Alat Ukur Job Satisfaction Scale. *Widyakala: Journal Of Pembangunan Jaya University*, 3, 9–22.
- Mukhyi, M. A., & Sunarti, T. (2007). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen

- Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan Di Kota Depok. *Proceeding Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek & Sipil*, 2.
- Rimbun, L. R. (2017). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta. *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 3(10).
- Robbins, S. P. (2008). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*. Salemba Empat.
- Satria, R. Y. (2005). Hubungan antara komitmen organisasi dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan universitas muhammadiyah surakarta. *Benefit*, 9(2), 120–128.
- Shafiera, H. (2020). *Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Siswati, S., Muslimah, D., & Syafrawati, S. (2023). Analysis the readiness of implementing Electronic Medical Records (EMR) at dr. Rasidin Padang Regional Public Health Hospital. *E3S Web of Conferences*, 464, 6003.
- Subahtiyar, A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo Tahun 2020*.
- Sullaida. (2010). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan di PT. PLN Cabang Lhokseumawe*.
- Susanty, E. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 8(2), 121–134.
- Susanty, E. (2013). Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi. *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang Dan Tantangan*, 1(2), 230–239.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Widyastuti, R. (2019). *Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Job Opportunity Terhadap Turnover Intention Dan Turnover (Studi pada Tiga Rumah Sakit Milik PT X di Jawa Timur)*.