

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
KANTOR KECAMATAN TOGEAN
KABUPATEN TOJO UNA - UNA**

Oleh

**NUR AFINA
E2119046**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian

Guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
KANTOR KECAMATAN TOGEAN
KABUPATEN TOJO UNA - UNA**

Oleh

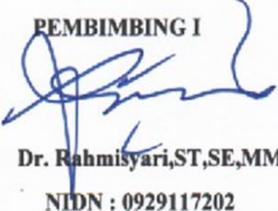
**NURAFINA
E2119046**

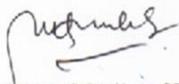
SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana

Dan Telah memenuhi syarat untuk diseminarkan

Pada Tanggal 2023

PEMBIMBING I

Dr. Rahmisyari, ST, SE, MM
NIDN : 0929117202

PEMBIMBING II

Poppy Mujizat, SE, MM
NIDN : 0915016704

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
KANTOR KECAMATAN TOGEAN KABUPATEN TOJO
UNA-UNA**

Oleh

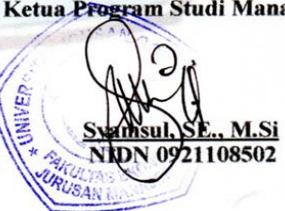
**NUR AFINA
E2119046**

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Benny Rumambie, SE., M.M
(Ketua Penguji)
2. Syamsul, SE., M.Si
(Anggota Penguji)
3. Syaiful Pakaya, SE., M.M
(Anggota Penguji)
4. Dr. Rahmisyari, SE., M.Si
(Pembimbing Utama)
5. Poppy Mujisat, SE., M.M
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



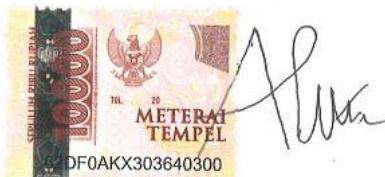
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan. Rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain. Kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah ini dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguh – sungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku diperguruan ini.

Gorontalo, DESEMBER..... 2023

Yang membuat pernyataan



NUR AFINA

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Sesungguhnya sholatku, ibadahku, hidup dan matiku hanya karena allah swt

Mustahil adalah bagi mereka yang tidak pernah moncoba – Jim Googwin

Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil tapi berusahalah menjadi Manusia

yang berguna – Eistein

Hidup banyak mengajarkan kita arti arti kehidupan tetapi ilmu dan pengalaman yang

Membuat kita, mengerti tentang arti perjuangan – ANISA

Jangan pernah malu terhadap pekerjaan kecil sebab dari situlah kita

Belajar menjadi orang yang sukses – ANISA

Sukses adalah milik dia yang mau berusaha dan mempunyai

Prinsip dalam hidup – ANISA

Kupersembahkan karya ini kepada orang-orang

yang aku cintai dan sayangi

- ❖ Alwi Dja'ala ayahanda-ku tercinta Terimakasih atas segalah kasih sayang, dukungan, serta motivasimu selama ini yang selalu-ku ingat dalam setiap nasehatmu ‘‘janganlah menyerah selagi kita bisa dan mampu, belum tentu orang lain bisa dan sekuat dirimu teruslah melangkah jangan pernah takut dan malu mencoba sebab takdir seseorang tidak ada yang tau.’’
- ❖ Ibuku Rusnawati Terimakasih atas doamu disetiap waktu dan perhatianmu untuk diriku

- ❖ Om kike dan Tante Eva adalah orang terhebat yang memberikan motivasi serta dukungan dukungan-nya untukku
- ❖ Kakak-ku Arwin, Safril, Arsit, Nur alifah. Yang selalu memberi semangat untuk terus meraih mimpi
- ❖ Adik-ku Muhammad Rifky, Filka. Support terbaik yang selalu membuat aku makin yakin unutk meraih kesuskesanku
- ❖ Untuk teman teman seperjuangan yang selalu memberikan motivasi dan dukungan sehingah kita dapat bersama sama meraih impian kita

Untuk Almamaterlu Tercinta Semoga Tetap Berjaya.....

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah Swt karena berkat rahmat dan iradah-Nya sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Togean Kabupaten Tojo Una - Una

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mengalami banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, arahan, dorongan serta bimbingan maka kesulitan maupun hambatan tersebut dapat terlewatkan. Dalam penyusunan usulan penelitian ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Bapak Muh. Ichsan Gaffar,SE M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Hi Abd.Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. H. Musafir SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen, Ibu Dr. Rahmisyari,ST,SE,MM selaku Pembimbing I, Ibu Poppy Mu'jizat, SE., MM selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai dengan terselesaiannya skripsi ini. Serta Para Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Dan tak lupa penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada keluarga dan terkhusus kepada mama – papa tercinta serta adik

tersayang yang selama ini memberikan *support* dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dibangku kuliah.

Akhir kata, Semoga semua bantuan dan amal kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan pahala dan keridhaan dari Allah SWT.

Gorontalo.....2023

Penulis

ABSTRACT

NURAFINA. E2119046. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION AT THE TOGEAN SUBDISTRICT OFFICE IN TOJO UNA - UNA DISTRICT

This study aims to find out and analyze the effect of organizational climate and work environment on job satisfaction at the Togean Subdistrict Office in Tojo Una - Una District. It employs a sample of 31 respondents and the questionnaire is used as the main data collection tool. The data are analyzed using path analysis. Based on the results of this study, the organizational climate (X1) and work environment (X2) simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction at the Togean Subdistrict Office in Tojo Una - Una District (Y) by 0.638 or 63.8%. The remaining 36.2% is determined by other factors unexamined. The organizational climate variable (X1) partially has a positive and significant effect on job satisfaction (Y) of 0.334, and the work environment (X2) partially has a positive and significant effect on has a positive and significant effect on job satisfaction (Y) of 0.220.

Keywords: organizational climate, work environment, job satisfaction



ABSTRAK

NURAFINA. E2119046. PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KANTOR KECAMATAN TOGEAN KABUPATEN TOJO UNA - UNA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Togean Kabupaten Tojo Una - Una Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 31 responden, kuesioner dijadikan sebagai alat pengumpul data utama dan data dianalisis dengan menggunakan alat *path analysis*. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan *significant* terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Togean Kabupaten Tojo Una - Una (Y) sebesar 0,638 atau 63,8% dan sisanya 36,2% yang ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Variabel iklim organisasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,334, dan lingkungan kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,220

Kata kunci: iklim organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1. Maksud Penelitian	6
1.3.2. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	7

1.4.2. Manfaat Praktis	7
1.4.3. Manfaat Bagi Peneliti	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka	8
2.1.1. Iklim Organisasi	8
2.1.2. Sifat-Sifat Iklim Organisasi	10
2.1.3. Aspek-Aspek Iklim Organisasi	11
2.1.4. Faktor-Faktor Yang memperngaruhi	15
2.1.5. Manfaat Iklim Organisasi	16
2.1.6. Pengertian Lingkup Kerja	18
2.1.7. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	18
2.1.8. Faktor Lingkungan Kerja.....	20
2.1.9. Indikator Lingkungan Kerja.....	22
2.1.10 Kepuasan Kerja	23
2.1.11 Teori Kepuasan Kerja	24
2.1.12. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	26
2.1.13 Dampak Kepuasan Kerja.....	27
2.2 Dampak pengaruh antar variabel	29
2.2.1 Pengaruh Iklim Organisasi	29
2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja	29
2.3. Penelitian Terdahulu	30
2.4. Kerangka Pemikiran	31

2.5. Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1. Objek Penelitian dan Waktu Penelitian	34
3.2. Metode Yang Digunakan	34
3.2.1. Metode Penelitian	34
3.2.2. Operasionalisasi Variabel	34
3.2.3. Populasi Dan Sampel	36
3.2.4. Sumber Data dan Tehnik Pengumpulan Data	37
3.2.5. Prosedur Penelitian	39
3.2.6. Metode Analisis	42
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Hasil Penelitian.....	44
4.1.1 Sejarah Lokasi Penelitian	44
4.1.2 Visi Misi	45
4.1.3 Karakteristik Responden	45
4.1.4 Analisis Variabel Penelitian	47
4.1.5 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	51
4.2 Analisis Data Statistik.....	53
4.3 Pengujian Hipotesis	56
4.4 Pembahasan	57

BAB V KESIMPULAN	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No Tabel		Hal
3.1 Matriks Operasionalisasi Variabel Penelitian (X) dan (Y)		35
3.2. Pernyataan dengan Skala Likert.....		36
3.3. Jumlah Populasi dalam Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Togean Kabupaten Tojo Una - Una		36
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin		45
4.2 Distribusi Responden Menurut Usia.....		46
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan		46
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan lama bekerja.....		47

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
2.1. Kerangka Pemikiran.....	33
3.1 Struktur Parh Analysis	42
4.1. Hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
1. Kuesioner	68
2 Data Ordinal	72
3. Hasil Olahan Data	79
4. Jadwal Penelitian.....	82
5. Turnitin dan Bebas Plagiasi	83
6 Surat Keterangan Meneliti	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya pegawai menempati posisi yang penting dalam pelaksanaan pembangunan karena merupakan salah satu unsur penting yang akan menopang dan memperlancar usaha-usaha pembangunan. Aparatur operasional dan pelaksana yang tanggap, kreatif, dan mampu mengelola sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen modern dalam sikap, perilaku, dan kemampuan teknis, termasuk: memberikan pelayanan yang efisien kepada masyarakat di wilayah kerjanya, diperlukan untuk keberhasilan pembangunan atau kegagalan. Karena pelayanan yang berkualitas memutar roda pembangunan

Suatu organisasi selalu berusaha untuk memberikan kepuasan kerja bagi pegawainya yang bekerja dialamnya. Pencapaian tujuan organisasi tergantung pada keberhasilan personel yang terkena dampak. Dengan kata lain, suatu korporasi atau organisasi dapat menjadi efektif apabila setiap orang dapat melaksanakan tujuan yang telah ditentukan dengan tepat (Diaz et al., 2017). Seorang karyawan pasti akan berusaha sekuat tenaga untuk menyelesaikan semua pekerjaannya jika mereka merasa berhasil atau puas dengan bagaimana pekerjaan mereka diselesaikan. Agar orang tersebut menjadi produktif dan mencapai hasil pekerjaan terbaiknya setelah menerima pekerjaannya, serta agar organisasi berfungsi dengan sukses dan memenuhi tujuannya (Asepta & Maruno, 2017). Manfaat nyata masa depan yang akan dirasakan

perusahaan ketika karyawannya bahagia dalam pekerjaannya, seperti penyelesaian tugas yang lebih cepat, pengurangan kerusakan atau penyelesaian proses, penurunan absensi, perlindungan karyawan yang ditekan, biaya unit yang terbatas, dan produktivitas kerja yang lebih tinggi (Hasibuan, 2010).

Spector (Wenno, 2018), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan individu yang bersifat umum terhadapnya maupun sebagai rangkaian yang saling berkaitan antara perilaku individu dengan aspek tugasnya. Ada dua dimensi pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respon efektif(kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja), menurut Robbins dan Judge (Nursyianah S, 2019) adalah pekerjaan yang menantang,gaji atau upah,promosi, dukungan supervisor serta kepedulian rekan kerja

Salah satu faktor mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. yaitu iklim organisasi iklim organisasi yang kondusif sangat penting untuk mencapai kesuksesan organisasi. Lingkungan yang kondusif akan menghasilkan kepuasan kerja dan dedikasi yang tinggi dari setiap karyawan dalam organisasi. Setiap organisasi memiliki lingkungan organisasi yang berbeda dengan lingkungan organisasi lainnya.. Iklim organisasi Jika pegawai memberikan pandangan yang positif terhadap iklim organisasi yang dirasakan, maka pegawai akan membentuk sikap positif sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal, sebaliknya, jika pegawai memberikan pandangan yang negatif maka akan menimbulkan perilaku yang negatif yang memberikan dampak

kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya merugikan organisasi.

Iklim Organisasi menggambarkan lingkungan internal organisasi, yang mana, iklim organisasi dengan sangat mudah dikontrol oleh atasan. Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi terhadap dimensi-dimensi iklim organisasi yang dirasakan langsung. Oleh karena itu dapat diyakini bahwa kondisi kerja atau iklim organisasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan pegawai suatu organisasi. Jika iklim organisasi semakin baik maka kepuasan kerja seorang pegawai atau organisasi juga akan semakin baik dan begitu pula sebaliknya. Jika kita kaitkan dengan organisasi pemerintah, kinerja organisasi yang efektif akan berdampak langsung pada peningkatan pelayanan kepada publik/masyarakat. (Suandana, 2016) Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Castro dan Martin (Susanty, 2012) yang menguji hubungan iklim organisasi dan kepuasan kerja Hasil studi menunjukkan bahwa iklim organisasi menunjukkan hubungan positif yang kuat terhadap variabel kepuasan kerja

Menurut Bayu Setiawan (2021) faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Budiyanto dan Detomo (2011) mengklaim bahwa lingkungan tempat kerja mendorong tingkat kenyamanan karyawan yang tinggi. Kenyamanan yang diciptakan di tempat kerja, berpengaruh terhadap seseorang dalam melakukan pekerjaan mereka dengan lebih serius, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih efektif lagi. Secara alami, lingkungan kerja yang positif akan membuat

karyawan merasa lebih nyaman, yang akan meningkatkan semangat dan memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Lingkungan yang baik menimbulkan rasa bangga, rasa aman, dan menciptakan hubungan yang harmonis sehingga menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Camat sebagai kepala pemerintahan dan Wilayah Kecamatan, dalam melaksanakan tugas-tugasnya memiliki peran sebagai seorang pemimpin, yakni memimpin Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada dikantor tersebut. Disamping itu camat juga melaksanakan tugas-tugas pemerintahan atau pemerintahan yang sesuai dengan ketentuan perundang undangan yang berlaku sebagai seorang abdi negara, yang mengepalai sebuah Daerah yang disebut kecamatan.

Berdasarkan pra penelitian yang peneliti lakukan pada kantor Kecamatan Togean Kabupaten Tojo Una – Una serta wawancara bersama dengan informan (yang tidak disebutkan identitasnya) mengatakan bahwa persepsi para pegawai di lingkungan Kantor camat togean, kepuasan kerja pegawai dapat dikatakan kurang memuaskan. Hal ini berkaitan dengan kurang menantang dan kurang beragamnya pekerjaan yang diselesaikan oleh para pegawai, terlihat juga dari adanya pegawai yang melakukan kegiatan diluar kantor dengan alasan finansial sebab gaji yang mereka terima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan keluatga staf yang seharusnya melayani masyarakat setiap saat dan harus berada ditempat kerja jika dibutuhkan oleh masyarakat malah tidak berada ditempat.. Kurang terjalinnya hubungan komunikasi yang baik antar sesama karyawan, sehingga tidak adanya rasa kekeluargaan, selain

itu, kondisi yang terjadi terkait dengan hubungan antar pegawai menunjukkan adanya hubungan kerja yang kurang mendukung atas upaya pihak pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis khususnya antar pegawai, Masih ada beberapa pegawai yang bersikap kurang sportif ketika mendapat teguran baik dari atasan maupun sesama pegawai. Masih ada beberapa pekerja yang kurang sesuai dengan standar yang berlaku, seperti datang terlambat ke tempat kerja atau tidak menghadiri rapat. Masih ada pekerja yang tidak berinisiatif; mereka hanya menyelesaikan tugas ketika mereka secara eksplisit diinstruksikan oleh atasan. dan kurangnya antusias pegawai dalam melakukan kegiatan pengembangan diri termasuk mengikuti pelatihan, seminar, dan diskusi terkait pemerintahan

Permasalahan ini diduga disebabkan karena iklim organisasi yang rendah misalnya dukungan diantara rekan kerja masih rendah, pegawai belum mampu menyelesaikan masalah, peran dan tanggung jawab yang belum jelas. Selain itu rendahnya kepuasan kerja diduga disebabkan lingkungan kerja yang kurang memadai, hal ini dapat dilihat dari peralatan serta fasilitas kerja yang masih sangat terbatas, Karyawan percaya bahwa fasilitas yang tersedia sekarang tidak memadai dan tidak dapat memenuhi tingkat kebutuhan pekerjaan mereka. Keterbatasan tersebut selain terkait dengan kualitas peralatan juga kuantitas peralatan yang digunakan. Kondisi tersebut dapat dibuktikan bahwa selama ini pihak manajemen hanya menyediakan 2 unit komputer yang tidak sebanding dengan jumlah pegawai, Berdasarkan pertimbangan tersebut, calon peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian "Pengaruh Iklim organisas dan lingkungan kerjai terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor

Kematan Togean Kabupaten Tojo Una - Una”.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan bahwa :

Seberapa besar pengaruh iklim organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Togean Kabupaten Tojo Una - Una

Seberapa besar pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Togean Kabupaten Tojo Una - Una

Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Togean Kabupaten Tojo Una - Una

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data berupa variabel iklim organisasi, lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja pegawai.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Togean Kabupaten Tojo Una - Una

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Togean

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Togean Kabupaten Tojo Una - Una

1.4. Mamfaat Penelitian

Mamfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

Mamfaat Teoritis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh cakrawala dan wawasan pengetahuan yang lebih mendalam tentang kepuasan kerja sehingga memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen.

Mamfaat Praktis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi organisasi/instansi khususnya pihak manajemen dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.

Mamfaat bagi Peneliti. Hasil penelitian ini sebagai bagian dari aplikasi teoritis yang penulis peroleh selama proses akademik, serta dapat menjadi acuan bagi peneliti yang relevan dengan masalah yang diteliti.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA,KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Iklim Organisasi

Setiap perusahaan atau organisasi mengelola operasinya dengan cara yang unik. Akibatnya, hubungan suatu organisasi dengan organisasi lain menjadi berbeda. Setiap organisasi selalu memiliki iklim kerja yang berbeda karena iklim dapat menekan, netral, atau mendukung tergantung pada pengaturannya. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga sampai taraf tertentu polanya berkelanjutan dan berurutan. Beberapa definisi iklim organisasi menurut para ahli adalah sebagai berikut ;

Taigur dan Litwin (Suandana, 2016) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, mempengaruhi perilaku pegawai yang dapat digambarkan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi dialami oleh anggota organisasi,

Iklim organisasi menurut Simamora (2016:31) merupakan kombinasi antara hubungan karyawan dengan nilai dan tujuan perusahaan. Menurut Simamora, interaksi antara karyawan dengan prinsip dan tujuan perusahaan berjalan selaras untuk menciptakan suasana organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi prosedur dan pedoman SDM yang diadopsi oleh anggota suatu organisasi. Menurut Stinger (Wirawan, 2018:48), lingkungan itu Kumpulan dan pola lingkungan yang

menentukan munculnya suatu organisasi Termotivasi, dengan penekanan pada persepsi yang dapat dinilai atau realistik, cara yang secara langsung mempengaruhi seberapa baik fungsi anggota organisasi. Menurut Taguri dan Litwin, iklim organisasi adalah kondisi lingkungan internal yang relatif berlanjut, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dicirikan oleh seperangkat karakteristik organisasi tertentu. Sedangkan pendapat yang senada juga diungkapkan oleh (Baskara, 2018), iklim organisasi adalah Persepsi tentang kebijakan, praktek dan prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu dalamorganisasi

Menurut Wirawan (2018:69), iklim organisasi mengacu pada bagaimana individu dan kelompok dalam suatu organisasi memiliki cara pandang tersendiri, tetap berhubungan dengan organisasi, seperti pemasok, klien, dan kontraktor, sehubungan dengan apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi teratur, yang berdampak pada sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggotanya. Kinerja organisasi kemudian ditentukan oleh organisasi. Oleh karena itu, budaya perusahaan adalah pendapat dan harapan orang terhadap organisasi.

Dari berbagai perspektif yang disajikan di atas, jelas bahwa iklim organisasi dalam suatu organisasi terdiri dari sifat-sifat atau karakteristik yang dirasakan di tempat kerja yang dihasilkan dari kegiatan organisasi yang disadari atau tidak dan diperkirakan mempengaruhi seberapa baik kegiatan tersebut dilakukan. Jika lingkungan kerja kondusif bagi karyawan, wajar untuk mengantisipasi bahwa perilaku akan lebih terarah pada tujuan dan perusahaan akan lebih efektif. Sebaliknya,

jika lingkungan saat ini bertentangan dengan kebutuhan, tujuan, dan motivasi tenaga kerja, hal itu dapat mengganggu kinerja, kesuksesan, dan kepuasan karyawan, mengurangi efisiensi organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.2. Sifat Iklim Organisasi

Gibson (2017) menyatakan bahwa, ada 4 sifat iklim organisasi, antara lain:

1. Iklim baik secara organisasi

Individu maupun kelompok, secara keseluruhan bersifat psikologis dan persepsi.

Individu yaitu persepsi yang diperoleh oleh seluruh anggota dari satuan unit sosial.

2. Semua iklim adalah abstrak.

Untuk merangkum pendapat mereka tentang iklim, orang sering berkonsultasi dengan informasi tentang produk lain dan berbagai aktivitas yang terjadi di dalam perusahaan. Untuk mengembangkan peta kognitif orang tersebut, mereka kemudian mengintegrasikan temuan pengamatan mereka dengan pengalaman pribadi orang lain.

3. Iklim bersifat abstrak dan perceptual.

Oleh karena itu, persepsi orang mengikuti aturan yang sama dengan gagasan psikologis lainnya. Gambaran multidimensi tempat kerja akan tercipta ketika prinsip ini diterapkan.

4. Iklim itu sendiri.

Berdasarkan metode studi yang lebih deskriptif daripada evaluatif, peneliti lebih banyak menanyakan kepada seseorang tentang apa yang mereka perhatikan pada rekan kerja mereka daripada tentang apakah itu positif atau negatif.

2.1.3. Aspek-Aspek Iklim Organisasi

Faktor yang memengaruhi budaya tempat kerja adalah Struktur organisasi, teknologi organisasi, lingkungan tugas eksternal, atau aturan dan praktik yang ditetapkan manajemen puncak. Menurut Campbell dan Beaty (Suandana, 2016) yang mengemukakan 10 karakteristik iklim organisasi, berikut ini dapat membantu mendefinisikan dimensi-dimensi adalah:

1. Struktur tugas
2. Hubungan imbalan hukum
3. Sentralisasi keputusan
4. Tekanan pada prestasi
5. Tekanan pada latihan dan pengembangan
6. Keamanan versus risiko
7. Keterbukaan versus ketertutupan
8. Status dan semangat
9. Pengakuan dan umpan-balik
10. Kompetensi dan keluwesan organisasi secara umum

Batasan pengertian iklim organisasi itu bisa dilihat dalam dimensi iklim organisasi. Steve Kelneer (Mutaqin, 2010) menyebutkan enam dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

1. *Flexibility conformity.* Fleksibilitas dan *comfomity* merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta

melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Masalah ini berkaitan dengan peraturan perusahaan, pedoman, dan praktik yang nyata. Menerima konsep baru adalah prinsip panduan dalam menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung pencapaiannya tujuan organisasi.

2. *Responsibility* ini berhubungan dengan bagaimana perasaan karyawan tentang pelaksanaan kegiatan organisasi dengan cara yang membuat mereka merasa bertanggung jawab atas hasil karena mereka adalah bagian dari proses yang sedang berjalan
3. *Standards*. Perasaan tentang keadaan karyawan di mana manajemen ditempatkan fokus pada penyelesaian tugas yang tepat, memiliki tujuan yang ditentukan, serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
4. *Reward*. Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.
5. *Clarity*. Terkait dengan persepsi karyawan untuk mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dalam hal pekerjaan, posisi, dan tujuan organisasi mereka.
6. *Tema Commitmen*. berkaitan dengan bagaimana perasaan karyawan tentang kebanggaan mereka terhadap organisasi dan kesiapan mereka untuk bekerja lebih keras bila diperlukan.

Menurut model Pines, (Darsono, 2012) iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi sebagai berikut :

1. Dimensi Psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clerishif*), dan kurang inovasi.
2. Dimensi Struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
3. Dimensi Sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).
4. Dimensi Birokratik, yaitu meliputi Undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kecaburan peranan.

Menurut (Wirawan, 2007:131-133) (Alvi, 2012) mengemukakan bahwa motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu dipengaruhi oleh karakteristik atau dimensi iklim organisasi. Untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan yaitu:

Struktur

Konsep struktur organisasi mengacu pada sensasi memiliki pengertian yang jelas tentang fungsi dan tanggung jawab seseorang dalam konteks tertentu. Jika karyawan merasa peran mereka didefinisikan dengan jelas, organisasi memiliki struktur yang tinggi.

1. Standar-standar

Tingkat kebanggaan yang dimiliki anggota suatu organisasi terhadap kemampuannya untuk bekerja dengan baik diukur dengan standar yang ada di dalam organisasi tersebut. Menetapkan ekspektasi yang tinggi memerlukan pencarian cara untuk meningkatkan kinerja.

2. Tanggung jawab

Karyawan yang merasa bertanggung jawab merasa seperti "bos diri sendiri" dan tidak memerlukan persetujuan anggota tim lain untuk membuat keputusan. Anggota organisasi didorong untuk memecahkan masalah mereka sendiri, sesuai dengan persepsi anggota yang tinggi.

3. Penghargaan

Jika karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik, hal itu menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa dihargai. Insentif yang rendah menunjukkan bahwa menyelesaikan tugas dengan benar kadang-kadang hanya diakui, yang bertentangan dengan suasana organisasi yang menghargai kinerja dan ditentukan oleh keseimbangan antara pujian dan kritik.

4. Dukungan

Dukungan mengacu pada rasa kepercayaan dan solidaritas yang dimiliki bersama oleh anggota tim. Dukungan tinggi jika organisasi anggota percaya bahwa mereka adalah bagian dari tim yang kohesif dan percaya bahwa mereka menerima

bantuan dari atasan mereka ketika mereka mengalami masalah saat mencoba menyelesaikan tugas.

5. Komitmen

Tingkat dedikasi untuk mencapai tujuan organisasi dan kebanggaan anggota terhadap organisasinya keduanya ditandai dengan komitmen. Komitmen yang kuat berkorelasi dengan loyalitas individu, dan komitmen yang rendah menunjukkan bahwa karyawan terlepas dari perusahaan.

2.1.4 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Stringer (2012), ada lima elemen penentu kehadiran iklim organisasi, yang mencakup lingkungan eksternal, strategi, dan praktiknya Sejarah organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan. Oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim organisasi harus menilai masing-masing variabel.

Lingkungan Eksternal. Suasana organisasi seringkali sama di seluruh industri atau bisnis. Lingkungan organisasi bisnis asuransi, misalnya, biasanya sama dengan lingkungan organisasi pemerintah, sekolah dasar, atau perusahaan di industri minyak kelapa Indonesia, yang semuanya memiliki iklim dasar yang sama. Karena pengaruh lingkungan eksternal organisasi, faktor-faktor umum ini dapat dibandingkan satu sama lain.

Strategi organisasi. Efektivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh strateginya (apa yang ingin dicapai), tingkat motivasi karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diuraikan dalam strategi, dan keadaan eksternal yang mempengaruhi tingkat

motivasi mereka. Strategi saat ini menghasilkan berbagai macam iklim organisasi. dampak tidak langsung pada strategi organisasi.

Pengaturan organisasi. Faktor terbesar yang mempengaruhi budaya suatu organisasi adalah lingkungannya., menurut Stringer (2002), Banyak sekolah menengah di Amerika Serikat memberikan ilustrasi yang sangat bagus tentang bagaimana pengaruh organisasi membentuk organisasi.

Kekuatan sejarah. Kekuatan sejarah organisasi meningkat seiring bertambahnya usia. Tradisi dan kenangan memiliki peran dalam membentuk harapan anggota organisasi, yang pada harapannya mempengaruhi budaya organisasi.

Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mempengaruhi budaya perusahaan, yang pada gilirannya memotivasi pekerja. Kinerja terutama dipengaruhi oleh motivasi karyawan.

2.1.5 Manfaat Iklim Organisasi

Individu yang menjalankan tugas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi sangat erat hubungannya dengan iklim organisasi. Kesan individu dari lingkungan sosial yang mempengaruhi organisasi dan perilaku anggota organisasi secara langsung terkait dengan iklim organisasi. Jadi disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah kumpulan deskripsi fitur yang membedakan satu organisasi dari yang lain dan mempengaruhi bagaimana setiap anggota melihat organisasinya sendiri.

I klim organisasi sangat penting karena menunjukkan budaya organisasi dan dapat berdampak signifikan terhadap motivasi, perilaku, prestasi, komitmen, dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini akan meningkatkan kinerja setiap anggota organisasi karena mereka akan merasa nyaman dalam lingkungan yang kondusif untuk sukses. Iklim organisasi penting diciptakan karena untuk mengatasi hubungan keorganisasian. Iklim organisasi yang berbeda - beda tersebut dapat mempengaruhi perilaku karyawan yang berada didalam organisasi. Perilaku karyawan didalam organisasi bermacam - macam seperti motivasi kerja, keterlibatan kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, sikap kerja, moril karyawan serta perilaku konflik.

Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa memiliki budaya tempat kerja yang positif membantu organisasi bekerja lebih baik. Iklim organisasi, menurut Brown dan Leigh (1996), menjadi penting karena memastikan bahwa anggota organisasi memiliki sesuatu untuk dikontribusikan, masih tertarik untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dan ingin terus mengabdikan diri pada pekerjaan mereka untuk kepentingan organisasi. Selain itu, mereka mengklaim bahwa organisasi yang dapat menumbuhkan budaya tempat kerja yang ramah akan dapat mewujudkan potensi penuhnya dan memperoleh keunggulan kompetitif. Akibatnya, faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi adalah iklimnya.

2.1.6 Pengertian Lingkungan Kerja

Afandi (2018 : 16) menegaskan bahwa lingkungan tempat kerja merupakan fenomena aktual. saat melakukan tugas di tempat kerja di mana faktor-faktor seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, dan kebersihan dapat berdampak pada tempat kerja, serta kesesuaian alat.

Menurut Siagian (2015:56), tempat kerja adalah tempat dimana pegawai melaksanakan tugas-tugas rutinnya. Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada semua faktor atau item yang mungkin secara langsung atau tidak langsung berdampak pada bisnis atau organisasi dan baik secara positif atau negatif mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

Sedarmayanti (2017:23) mengemukakan bahwa tempat kerja adalah suatu pengaturan dengan kelompok dan sejumlah fasilitas untuk membantu tercapainya tujuan organisasi sejalan dengan visi dan misi organisasi. Suasana kerja yang ideal mendorong produktivitas dan memberi karyawan rasa aman.

Menurut beberapa sudut pandang di atas, lingkungan kerja seorang karyawan adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerjanya, baik secara fisik maupun psikologis, dan yang dapat berdampak pada seberapa baik dia melakukan pekerjaan sehari-hari dan pekerjaannya.

2.1.7 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2015:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu: Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja. Tersedianya peralatan kerja yang memadai. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sepanjang dapat menumbuhkan hubungan kerja yang positif antara bawahan dan atasan, maka lingkungan kerja non fisik merupakan tempat yang menyenangkan untuk digunakan karena pada intinya kerja merupakan kegiatan yang berusaha memberikan kepuasan bagi manusia.

Menurut Wibowo (2014 : 65) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang biasa memotivasi pegawai dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

Lingkungan Internal

Seluruh sumber daya manusia dan fisik yang membentuk lingkungan internal. mempengaruhi perusahaan. Pihak internal memiliki kepentingan, khususnya

organisasi diri. Semakin besar perusahaan tumbuh, semakin banyak karyawan harus lebih mengembangkan kemampuan dan bakatnya.

Lingkungan Eksternal

Selain mempengaruhi keputusan organisasi atau perusahaan terhadap arah dan arah tindakan, lingkungan eksternal juga berdampak pada struktur dan prosedur internal organisasi.

2.1.8 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015 : 27) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Warna

Salah satu komponen penting, terutama warna yang dapat mengubah kondisi jiwa mereka, adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan warna.

2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Tempat kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Jika tempat kerja dapat dijaga kebersihannya, karyawan akan merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugasnya.

3. Penerangan

Penerangan yang dimaksud tidak terbatas pada penerangan malam hari yang bersumber dari listrik atau lampu. Namun, ada juga pencahayaan siang hari dari matahari.

4. Pertukaran Udara

Kesegaran jasmani karyawan akan meningkat jika ruangan cukup pertukaran udara. Keamanan ruangan akan meningkatkan jaminan kesehatan pekerja apabila memiliki ventilasi yang cukup.

5. Jaminan Terhadap Keamanan.

Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

6. Kebisingan

Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.

7. Tata Ruang

Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut Afandi (2018:52) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa faktor yang harus diperhatikan yaitu:

- Bangunan tempat kerja
- Ruang kerja yang lapang
- Pentilasi udara yang baik
- Tersedianya tempat ibadah
- Tersedianya sarana angkutan pegawai

2.1.9 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator-indikator dalam lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017 : 28) adalah sebagai berikut:

- 1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja**

Guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, cahaya atau penerangan sangat dibutuhkan karyawan. Oleh sebab itu penerangan perlu diperhatikan agar adanya penerangan cahaya tidak terlalu gelap tetapi juga tidak menyilaukan.

- 2. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja**

Ketersediaan oksigen yang cukup dalam tubuh merupakan salah satu variabel pendukung untuk menjaga aktivitas metabolisme yang pada gilirannya menopang kehidupan.

- 3. Kebisingan di Tempat Kerja**

Kebisingan khususnya suara-suara yang keberadaannya tidak diinginkan oleh telinga, merupakan sumber polusi yang membuat para ilmuwan atau karyawan cukup sibuk bekerja. Karena kebisingan yang berkepanjangan dapat mengganggu kedamaian, merusak pendengaran, dan merusak komunikasi, penting untuk menghindari kebisingan yang berkepanjangan.

- 4. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja**

Adanya bau yang tidak sedap merupakan salah satu contoh pencemaran udara. Kebanyakan karena dapat membuat sulit untuk berkonsentrasi di tempat kerja.

5. Keamanan di Tempat Kerja

Salah satu aspek yang harus dikembangkan di tempat kerja adalah keamanan tempat kerja. karena ketenangan tempat kerja dapat dipengaruhi oleh keamanan. Dengan menggunakan satuan satpam, keamanan dapat tercipta.

Sedangkan Indikator lingkungan kerja menurut Siagian (I Made Muliana, I Wayan Sujana, 2020) yaitu bangunan tempat bekerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dan bawahan serta kerjasama antar pegawai. Dengan demikian yang dijadikan grand theori dalam penelitian ini adalah indicator menurut Siagian (I Made Muliana, I Wayan Sujana, 2020)

2.1.10 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah masalah pribadi, maka perlu untuk mengantisipasi setiap dinamika atau perubahan yang mungkin timbul agar tidak mengarah pada hasil buruk yang merugikan instansi (Juniantara & Riana, 2015). Kepuasan kerja merupakan salah satu masalah penting karena mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka dengan cara yang menguntungkan atau negatif. Karena pengaruhnya terhadap aktivitas kerja sehari-hari karyawan dan keuntungannya yang signifikan baik bagi individu maupun bisnis secara keseluruhan, masalah kepuasan kerja menjadi hal yang menarik untuk diteliti (Dewi Sabrina, 2019).

Berdasarkan uraian mengenai kepuasan kerja yang diutarakan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan seseorang yang mengalami perasaan

senang maupun tidak mengenai pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun terhadap tiap-tiap unsurk dalam beraktivitas sebagai hasil penilaian dan perbandingan yang dilakukan seseorang mengenai pekerjaan yang akan mengarahkannya pada perbuatan atau sikap tertentu.

2.1.11 Teori Kepuasan Kerja

➤ Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam, adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, dan equitiy – in – equity*. Menurut Wexley dan Yuki, “Input adalah semua nilai yang diterima karyawan untuk memungkinkan pelaksanaan tugas.” Contohnya termasuk pelatihan, keahlian, usaha, perlengkapan pribadi, dan jumlah jam kerja. Semua *outcome* yang dicapai dan dilihat oleh karyawan adalah konsekuensinya. Misalnya, gaji atau upah, fasilitas tambahan, simbol status, pengakuan (*recognition*), peluang sukses, atau kemampuan untuk mengekspresikan diri.

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya seorang karyawan merupakan hasil perbandingan *input–outcome* karyawan lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi ketidakseimbangan (*inequity*) dapat menyebabkan 2 (dua) kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya *under compensation inequity*

(ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau (*comparison person*)).

➤ Teori Perbedaan (Discrepancy Person)

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Porter, yang menyatakan bahwa membandingkan apa yang seharusnya dengan apa yang sebenarnya dialami karyawan memungkinkan pengukuran kepuasan kerja. Menurut Locke, kesenjangan antara apa yang diterima karyawan dan apa yang mereka harapkan itulah yang menentukan apakah mereka puas dengan pekerjaannya. Karyawan akan merasa tidak senang jika apa yang diterimanya ternyata kurang dari yang diharapkan.

Opponent – *Process Theory*

Teori ini, yang menekankan perjuangan individu untuk menjaga keseimbangan emosional, dikemukakan oleh Landy di Gibson dan berpendapat bahwa mengalami kebahagiaan atau ketidakbahagiaan adalah masalah emosional. Sejauh mana individu secara emosional menghargai keadaan dan situasi saat ini menentukan apakah mereka puas atau tidak puas. Orang tersebut akan terpuaskan jika situasi dan kondisi yang dihadapi dapat memberikan keseimbangan emosional. Sebaiknya keadaan dan situasi yang dialami individu tersebut menimbulkan ketidakstabilan emosi karena dengan begitu mereka akan merasa tidak puas.

➤ Teori Herzberg

Herzberg seperti yang dikutip oleh Gibson mengembangkan teori 2 (dua) faktor. Teori ini memandang kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator

intrinsik dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidak-adaan faktor-faktor ekstrinsik. Kesimpulan hasil penelitian Herzberg adalah sebagai berikut:

- (1) Terdapat sekelompok kondisi ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi: gaji atau upah, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status, kebijakan organisasi, supervisi, dan hubungan interpersonal. Apabila faktor ini tidak ada maka karyawan akan merasa tidak puas.
- (2) Terdapat sekelompok kondisi intrinsik yang meliputi prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri. Apabila kondisi intrinsik ini dipenuhi organisasi atau perusahaan maka karyawan akan mengalami kepuasan kerja.

Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja, tetapi prinsip dasar dari masing-masing teori adalah bahwa hal itu ditentukan dengan membandingkan hasil yang diperoleh karyawan dengan hasil yang mereka antisipasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan kerja sangat banyak. Aspek baik faktor internal maupun eksternal, seperti prestasi pekerja itu sendiri dan gaji atau penghasilan yang diterima oleh pekerja lain, dapat berkontribusi pada hal ini.

2.1.12 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (Ramadhan & Marinda, 2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yang diantaranya adalah sebagai berikut :

Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja,

Faktor sosial, faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis

pekerjaannya.

Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja,

Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan.,

2.1.13 Dampak Kepuasan Kerja & Ketidakpuasan Kerja

Kepuasan kerja penting karena merupakan sesuatu yang memengaruhi orang; apakah mereka puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka, itu masih akan berpengaruh pada rekan kerja, kelompok, dan tim mereka serta organisasi secara keseluruhan.

Berikut ini adalah beberapa dampak kepuasan kerja yang diantaranya yaitu :

A. Dampak Terhadap Kinerja

Ada dua metode untuk memodelkan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja: apakah kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja atau kinerja dapat menentukan kepuasan kerja. Karena model pertama mengasumsikan bahwa mereka yang menikmati pekerjaannya akan tampil lebih baik, maka secara akurat mewakili pekerjaannya. Sebaliknya, model kedua memberi kompensasi kepada orang yang melakukan pekerjaan dengan baik di tempat kerja dengan memberi mereka hadiah, yang meningkatkan kepuasan kerja.

B. Dampak Terhadap Kesehatan Fisik dan Kesejahteraan Psikologis

Menurut temuan studi longitudinal, mengukur kepuasan kerja merupakan indikator umur yang dapat diandalkan (Munandar, 2008). Fungsi fisik dan mental didukung oleh kepuasan kerja. Mengenai kepuasan sebagai indikasi kesejahteraan. Fungsi fisik dan mental juga akan meningkat seiring dengan meningkatnya tingkat kepuasan kerja. Fungsi fisik dan mental juga akan menurun jika tingkat kepuasan kerja menurun.

C. Dampak Terhadap Kepuasan Hidup Karyawan

Sikap umum seseorang terhadap dirinya sendiri, yang mencerminkan kesejahteraan emosional, disebut sebagai kepuasan hidup. Karyawan yang bahagia dengan pekerjaannya juga cenderung bahagia dengan kehidupan mereka secara umum.

D. Dampak Terhadap Absensi & Turnover

Keputusan untuk tidak masuk kerja dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan tidak menikmati pekerjaan mereka, mereka berusaha untuk menghindari melapor ke tempat kerja. Motivasi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya juga berhubungan dengan kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang rendah meningkatkan kemungkinan berhenti dari pekerjaan Anda. Motif untuk menghindari pekerjaan di bawah standar terkait erat dengan ketidakhadiran perusahaan dan keputusan untuk berhenti bekerja.

2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dan motivasi dipengaruhi oleh suasana organisasi. Sejauh mungkin, pekerjaan harus memuaskan untuk meningkatkan disiplin, komitmen, dan semangat kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh iklim organisasi, menurut penelitian Ariyani (2012). Frimansah.,dkk, 2012 menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Mardiono (2015), dan Khan et al. Penelitian (2013) pada beberapa Bbank Syariah di Timur Tengah menghasilkan temuan serupa yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan responden. Situasi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan kepuasan karyawan. Dalam sampel yang diteliti, Kumar (2015) juga menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi memiliki hubungan yang baik dengan kepuasan kerja. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Yani dan Wijaya (2016), yang juga menunjukkan hubungan substansial antara lingkungan organisasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan temuan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang positif meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Salah satu elemen terpenting dari sebuah organisasi adalah lingkungan kerja. Setiap orang mengantisipasi tempat kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan berujung pada pelaksanaan tugas yang efisien Sardzoska dan Tang (Indra Nugraha, dkk, 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki hubungan dengan tingginya kepuasan kerja, serta Raziq dan Maulabakhsh (2015) juga menemukan hubungan positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian Yani dan Wijaya (2016), yang juga menunjukkan bahwa iklim organisasi secara parsial. Menurut penelitian Aruan dan Fakhri (2017) dan Wibowo (2014), semakin baik lingkungan kerja, semakin positif dan signifikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Silmia, 2020, Analisis Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT . Tiki Jalur Nugraha Ekakulir Cabang Sukabumi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan yang menjadi objek penelitian adalah karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Dengan jumlah responden sebanyak 86 orang karyawan Hasil penelitian iklim organisasi

menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakulir Cabang Sukabumi.

Irma, Ade, 2020, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

Aly, Fachrian Ahmad, 2022, Pengaruh Iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak secara signifikan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan tempat kerja. Budaya tempat kerja dan iklim organisasi keduanya memiliki dampak menguntungkan yang substansial terhadap kebahagiaan kerja karyawan PR Gagak Hitam Bondowoso.

2.4 Kerangka Pemikiran

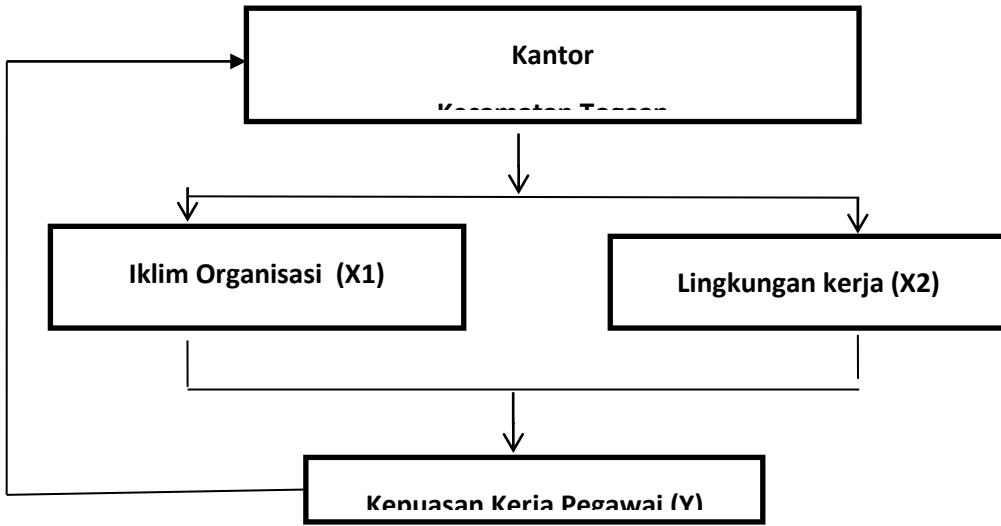
Suatu organisasi akan berhasil mencapai tujuannya melalui usaha yang sungguh-sungguh. Konsekuensinya, tingkat kinerja organisasi yang tinggi bukanlah suatu kebetulan. Karyawan akan mengikuti peraturan sebagaimana adanya dengan pola pikir ini, memastikan bahwa tujuan perusahaan tercapai dengan sebaik-baiknya.

Sangat penting untuk memiliki lingkungan organisasi yang positif karena mempengaruhi bagaimana karyawan memandang layanan yang diberikan oleh perusahaan dan berfungsi sebagai tolok ukur bagaimana mereka akan berperilaku saat

bekerja dengan bawahan di masa depan. Lingkungan dipengaruhi oleh seberapa efektif anggota dikelola, dikembangkan, dan dihargai oleh bisnis.

Gagasan tentang iklim dalam suatu organisasi mengacu pada sifat-sifat atau ciri yang dianggap ada di tempat kerja yang sebagian besar dihasilkan dari aktivitas organisasi, baik dilakukan dengan sengaja atau tidak, dan diperkirakan berdampak pada perilaku di masa depan. Steers menegaskan bahwa ada sejumlah faktor yang perlu dipertimbangkan ketika mendefinisikan iklim kerja organisasi, termasuk: Pertama, iklim organisasi yang "nyata" mungkin tidak selalu mencerminkan bagaimana persepsi karyawannya. Kedua, iklim organisasi adalah hubungan yang dirasakan antara ciri-ciri organisasi, aktivitas lain, dan iklim.

Uraian ini memperjelas pentingnya suasana organisasi untuk produktivitas di tempat kerja. Oleh karena itu, pelaku bisnis harus memiliki etos kerja yang kuat agar berhasil melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Karena kompleksitas kegiatan yang dilakukan oleh organisasi, para pemimpin dan bawahannya harus menerapkan disiplin yang ketat untuk memberikan layanan yang efektif atau efisien kepada masyarakat. Etos kerja yang baik juga berarti terlaksananya tugas-tugas yang harus dilakukan oleh pegawai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan secara bersama-sama. Iklim organisasi untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.1. Kerangka pemikiran

2.5 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah bahwa :

1. Iklim organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Togean Kabupaten Tojo Una - Una
2. Iklim organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Togean Kabupaten Tojo Una - Una
3. Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Togean Kabupaten Tojo Una - Una

BAB III

OBYEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah Iklim Organisasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) serta Kepuasan kerja pegawai (Y) yang di lakukan pada Kantor Camat Kecamatan Togean

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Metode Penelitian Yang digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistika induktif yang menganalisis adanya pengaruh antara iklim organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Adapun jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah *Penelitian Survai*

3.2.2. Operasionalisasi Variabel penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan iklim organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas atau independen (Variabel X) dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat atau dependen (variabel Y). Untuk menghindari kesalahan dalam menafsirkan variabel-variabel dalam penelitian ini, maka perlu dijelaskan operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini. Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk menetapkan indikator-indikator dari variabel penelitian. Matriks definisi operasional variabel penelitian akan diperlihatkan pada tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1 Matriks Operasionalisasi Variabel Penelitian (X) dan (Y)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala	
Iklim Organisasi (X1)	Struktur	Peran dan tanggung jawab yang jelas	Ordinal	
	Standar	Standar untuk mengukur kinerja		
	Tanggung Jawab	Dapat memecahkan masalah sendiri		
	Penghargaan	Imbalan atas penyelesaian tugas secara baik		
	Dukungan	Saling memberikan dukungan diantara tim kelompok		
	Komitmen	Bangga terhadap organisasi		
Lingkungan kerja (X2)	Bangunan tempat kerja	Bangunan tempat kerja yang nyaman	Ordinal	
	Peralatan kerja	Peralatan kerja yang memadai		
	Fasilitas	Fasilitas kerja yang memadai		
	Hubungan rekan kerja	Hubungan rekan kerja yang baik		
	Hubungan atasan dan bawahan	Hubungan antara atasan bawahan yang baik		
	Kerja sama antar pegawai	Kerja sama antara pegawai yang baik		
Variabel X1 : Wirawan (Alvi, 2012)				
Variabel X2 :(I Made Muliana, I Wayan Sujana, 2020)				

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Faktor Ekstrinsik	1.Gaji/upah 2. Keamanan kerja Kondisi kerja Hubungan interpersonal	Ordinal
	Faktor Intrinsik	Prestasi kerja Tanggung jawab Pekerjaan itu sendiri	

Sumber Y : Sutrisno (Ramadhan & Marinda, 2019)

Berdasarkan tabel operasionalisasi diatas, maka akan diukur dengan menggunakan skala likert, yang dipakai sebagai kuesioner dengan menggunakan 5 (lima) pilihan. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti tampak dalam tabel berikut :

Tabel 3.2. Pernyataan dengan Skala Likert

Pernyataan	Kategori	Bobot
Sangat setuju/ selalu	A	5
Setuju/ sering	B	4
Kurang setuju/kadang-kadang	C	3
Tidak setuju/ jarang	D	2
Sangat tidak setuju/ tidak pernah	E	1

3.2.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Nawawi (Riduwan,2005:64) bahwa populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan obyek yang lengkap. Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Togean sebanyak 31 pegawai .Jumlah pegawai yang terdiri dari ASN 21 orang dan pegawai tidak tetap (PTT) sebanyak 10 orang. Jumlah populasi dan struktur yang ada pada kantor camat kecamatan Togean dapat dilihat pada Tabel 3.3. dibawah ini :

Tabel 3.3. Jumlah Populasi dalam Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Togean Kabupaten Tojo Una - Una

No	Bagian	Jumlah (Orang)

1	Camat	1
2	Sekertaris	1
3	Umum dan Kepegawaian	4
4	Program dan pelaporan	3
5	Pemeritahan	6
6	Pemberdayaan masyarakat	7
7	Ketentraman dan Ketertiban	3
8	Pelayanan Umum	6
Jumlah		31

Sumber: data sekunder

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek dalam suatu penelitian. Menurut Arikunto (2008) bahwa : “Apabila populasinya kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi tersebut atau disebut dengan sampel total, sedangkan apabila jumlah populasinya lebih dari 100 maka yang menjadi sampelnya adalah 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Berdasarkan formulasi diatas, maka jumlah sampel ditetapkan adalah 31 yaitu keseluruhan populasi yang dijadikan sampel karena populasi sedikit dan memenuhi persyaratan dalam populasi ini yaitu sebanyak 31 responden

3.2.4. Sumber data dan teknik pengumpulan data

1. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Data Primer : Data ini bersumber dari responden secara langsung. Dalam prakteknya diperoleh dari wawancara dan jawaban responden pada kuesioner yang

telah diberikan. Selain itu dari pengamatan langsung terhadap situasi lokasi penelitian.

2. Data Sekunder : Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen data statistik, buku-buku, majalah, koran dan keterangan lainnya yang ada kaitannya dengan obyek penelitian yang penulis lakukan pada Kantor Camat Kecamatan Togean misalnya srtuktur organisasi dan visi misi organisaasi

2. Teknik Pengumpulan Data

Arikunto (2002) teknik pengumpulan data adalah cara memperoleh data yang diharapkan untuk memperoleh data yang diinginkan, maka penulis menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:

Observasi : Suatu studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala psikis dengan jalan pengamatan dan pencatatan. Metode ini digunakan untuk mengamati keadaan responden yang tidak secara mudah dapat ditangkap melalui metode wawancara dan kuesioner. Dari sini dapat diketahui keadaan sebenarnya dari kegiatan-kegiatan sehari-hari responden.

Wawancara : Suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu. Hal ini merupakan proses tanya jawab lisan dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik. Wawancara ini akan dilakukan pada karyawan yang lebih mengetahui tentang keadaan sehari-hari. Hal ini dilakukan untuk mendukung data yang sudah ada dari menyebarluaskan kuesioner.

Kuesioner : Suatu penelitian mengenai suatu masalah yang dilakukan dengan jalan mengedarkan suatu pertanyaan berupa formulir, diajukan secara tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban tertulis.

3.2.5. Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati secara objektif sudah tentu diperlukan suatu instrument alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (reliable). Untuk meyakini bahwa instrumen yang valid dan andal, maka harus diuji validitas dan realibilitasnya sehingga bila digunakan menghasilkan data yang akurat dan objektif.

Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson *product moment* sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X^2\}.(n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2016 : 179). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2010:354) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliabel).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Alpha Cronbach*

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *Method of Successive Interval*, Hays dalam (Riduwan, 2009:30). Secara umum, tanggapan responden dievaluasi menggunakan skala Likert (Lykertscale), dengan masing-masing skor memiliki tingkat pengukuran ordinal dan diberi nilai numerik antara 1, 2, 3, dan 5. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya memulai proses transformasi ditempatkan kedalam interval, sebagai berikut:

Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).

Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya.

Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.

Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.

Hitung scale value (interval rata-rata) untuk setiap kategori dengan persamaan :

$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

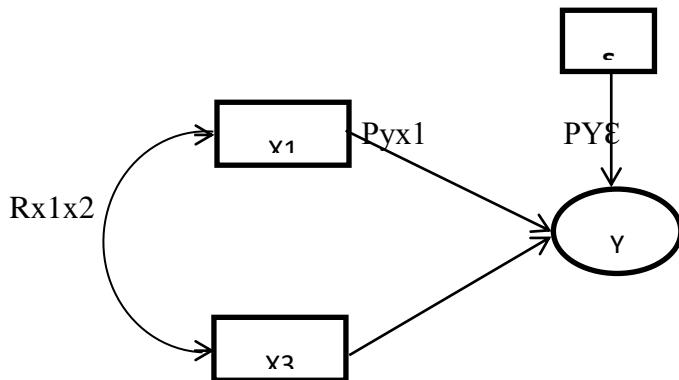
Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan :

$$\text{Score} = \text{scale value } + / \text{ scale value } / + 1$$

3.2.6 Metode Analisis

Metode Analisis dimaksudkan dalam penelitian ini adalah untuk mengukur besarnya pengaruh iklim organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Togean Kabupaten Tojo Una - Una

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh iklim organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), maka pengujian dilakukan dengan uji analis jalur, dengan terlebih dahulu mengkorversi data ordinal ke skala interval serta analisa jalur dapat dilihat gambar berikut ini :



Gambar 3.3. Struktur Analisis Path

Keterangan :

X1 = Iklim Organisasi

X2 = Lingkungan kerja

Y = Kepuasan kerja pegawai

ε = Variabel lain yang mempengaruhi Y

Dari gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa iklim organisasi (X1), berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) . iklim organisasi (X1) memiliki korelasi dengan lingkungan kerja kerja (X2) serta terdapat variabel luar yang tidak diteliti namun turut mempengaruhi variabel Y yang dinyatakan dengan simbol epsilon (ε). Dengan adanya struktur jalur di atas, maka dapat dibuat persamaan fungsional yaitu ; $Y = Pyx_1 + Pyx_2 + Py\varepsilon$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Lokasi Penelitian

Kecamatan Togean adalah sebuah kecamatan termudah kedua di daerah Kabupaten Tojo Una-una setelah Kecamatan walea Besar. Sebelumnya, kecamatan ini wilayah dari Kecamatan Una-una. Hingga pada tahun 2002, Togean diresmikan menjadi Kecamatan dengan pusat pemerintahannya berada di Desa Lebiti. Pada awal terbentuk kecamatan ini hanya terdiri dari 12 Desa Definitif hingga saat ini tahun 2020 sudah bertambah menjadi 16 Desa Definitif. Kabupaten Tojo Una-Una sebelumnya merupakan bagian Kabupaten Poso yang dimekarkan berdasarkan Undang-Undang No. 32 Tahun 2003 tanggal 18 Desember 2003 dan peresmiannya dilaksanakan di Jakarta oleh Menteri Dalam Negeri atas nama Presiden Republik Indonesia pada tanggal 7 Januari 2004 bersamaan dengan 24 kabupaten lainnya di mekarkan saat itu. Kabupaten Tojo Una-Una awalnya memiliki 8 kecamatan yang membawahi 6 kelurahan, 94 desa definitif 16 desa persiapan dan 2 desa yang berstatus UPT, sejak tahun 2005 terjadi pemekaran kecamatan sehingga kecamatan keseluruhan menjadi 9 dengan 6 kelurahan serta 111 desa dan 2 UPT.

4.1.2. Visi Misi

Visi : Terwujudnya Kabupaten Tojo Una Una Tangguh, Maju, Dan Sejahtera”

Misi :

Mewujudkan seluruh masyarakat dan Aparatur Pemerintah yang tanggu secara sosial, ekonomi, lingkungan dan pemerintahan,

Mewujudkan pembangunan wilayah yang berkembang dan maju keluar dari ketertinggalan daerah

Mengembangkan Trisula pembangunan ekonomi yang bertumpu pada sektor pertanian, perikanan-kelautan, dan pariwisata yang berkelanjutan,

4.1.3. Analisis Karakteristik Responden

Dari 31 responden pada penelitian ini diperoleh identitas responden yang meliputi : Jenis Kelamin, usia dan tingkat pendidikan,

1. Jenis Kelamin.

Dari hasil penyebaran questioner yang telah dilakukan diperoleh total jenis kelamin responden yang dapat dijelaskan pada tabel 4.1 dibawah :

Tabel 4.1: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
Laki – laki	12	38,7
Perempuan	19	61,3
Total	31	100

Sumber : Data Primer, diolah

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 2312 orang atau sekitar 38,7%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 19 orang atau 61,3%.

2. Usia Responden

Tabel 4.2 : Distribusi Responden Menurut Usia

Usia	Frekwensi (orang)	Persentase (%)
20—30	7	22,5
30-40	14	45,8
41-50	8	25,8
>51	2	6,5
Jumlah	31	100

Sumber : Data Primer,

Tabel 4.2 menunjukan usia responden berada pada interval 20 – 30 tahun sebanyak 7 orang atau sekitar 22,5%, usia antara 30 – 40 sebanyak 14 orang atau sekitar 45,8% kemudian disusul usia antara 41 -50 orang sebanyak 8 orang atau sekitar 22,5% dan diatas usia 51 sebanyak 2 orang atau 6,5 %

3 Berdasarkan Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 : Distribusi Responden Berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
1.	SMU	12	38,7
2.	Sarjana	19	61,1
3.	Pasca sarjana	-	-
	Jumlah	31	100

Sumber : data diolah peneliti

Dari 31 responden, diketahui bahwa responden dengan brdasarkan jenjang pendidikan SMU 12 orang (38,7%)sedangkan jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana dengan jumlah 19 orang (38,3%)

4. Lama Bekerja

Tabel 4.4 : Distribusi Responden Menurut Lama Bekerja

Rentang (Tahun)	Frekwensi (orang)	Persentase (%)
3—5	5	16,1
6 – 8	8	25,8
9 – 11	14	45,1
>12	4	12,9
Jumlah	31	100

Sumber : Data Primer,

Tabel 4.4 menunjukan lama bekerja responden berada pada interval 3 – 5 tahun sebanyak 5 orang atau sekitar 16,1%, rentang antara 6 – 8 sebanyak 8 orang atau sekitar 25,8% kemudian disusul rentang antara 10 -11 orang sebanyak 14 orang atau 45,1% dan >12 sebanyak 4 orang atau sekitar 12,9%

4.1.4. Analisis Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah ini diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut :

Jumlah skor tertinggi : $5 \times 31 = 155$

Jumlah skor rendah : $1 \times 31 = 31$

$$\text{Rentang Skalanya yaitu} \quad : \frac{155 - 31}{5} = 24,8 \text{ dibulatkan } 25$$

Tabel : 4.5 . Kriteria Interpretasi Skor

Interfal	Kriteria

31 – 56	Sangat rendah
57 – 88	Rendah
89 – 114	Sedang
115 – 139	Tinggi
140 – 165	Sangat tinggi

Sumber : Riduwan, 2014

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 37 responden yang ditetapkan sebagai sampel data masing - masing variabel dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1. Iklim Organisasi (X1)

Berdasarkan jawaban responden, tentang Iklim Organisasi dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang Iklim Organisasi (X1)

No	Bobot	Variabel Iklim Organisasi								
		X1.1			X1.2			X1.3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	1	5	3	0	0	0	0	0	0
2	4	7	28	23	8	32	26	5	20	16
3	3	17	51	55	17	51	55	18	54	58
4	2	6	12	19	6	12	19	8	16	26
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		31	96	100	31	95	100	31	90	100
Ket		Sedang			Sedang			Sedang		

No	Bobot	Iklim Organisasi								
		X1.4			X1.5			X1.6		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%

1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	4	7	28	23	7	28	23	11	44	36
3	3	20	60	65	17	51	54	17	51	54
4	2	4	8	12	7	14	23	3	6	10
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		31	96	100	31	93	100	31	101	100
Ket		Sedang			Sedang			Sedang		

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5, data item (no.1) yang diperoleh dari 31 responden, mendapat skor item sebesar 96 tergolong sedang. Data item (no.2) mendapat skor yaitu 95 tergolong sedang. Data item (no.3) mendapat skor 90 tergolong sedang. Data item (no.4) mendapat skor 96 tergolong sedang. Data item (no.5) mendapat skor 93 tergolong sedang. Data item (no.6) mendapat skor 101 tergolong tinggi.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang pengembangan karir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan responden tentang variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Bobot	Lingkungan Kerja								
		X2.1			X2.2			X2.3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	2	10	6	3	15	10	2	10	6
2	4	16	64	52	13	52	42	8	32	26
3	3	12	36	39	14	42	45	21	63	68
4	2	1	2	3	1	2	3	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		31	112	100	31	111	100	31	105	100
Ket		Sedang			Sedang			Sedang		

No	Bobot	Lingkungan Kerja								
		X2.4			X2.5			X2.6		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	8	40	26	5	25	16	2	10	6
2	4	9	36	29	11	44	35	15	60	49
3	3	13	39	42	12	36	39	13	39	42
4	2	1	2	3	3	6	10	1	2	3
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		31	117	100	31	111	100	31	111	100
Ket		Tinggi			Sedang			Sedang		

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6, data item (no.1) yang diperoleh dari 31 responden, mendapat skor item sebesar 112 tergolong sedang. Data item (no.2) mendapat skor yaitu 111, tergolong sedang. Data item (no.3) mendapat skor 105 tergolong sedang. Data item (no.4) mendapat skor 117 tergolong sedang. Data item (no.5) mendapat skor 111 tergolong sedang, Data item (no.6) mendapat skor 111 tergolong sedang.

3 Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Tanggapan responden tentang variabel Kepuasan Kerja

N o	Bobo t	Variabel Kepuasan Kerja											
		Y1			Y 2			Y 3			Y4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	3	15	10	3	15	10	1	5	3	1	5	3
2	4	12	48	38	16	64	52	14	56	45	11	44	35
3	3	16	48	52	12	36	38	16	48	52	19	57	62
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		31	111	100	31	115	100	31	109	100	31	106	100
Ket		Sedang			Tinggi			Sedang			Sedang		

No	Bobot	Lingkungan Kerja								
		X2.4			X2.5			X2.6		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	4	20	13	1	5	3	2	10	6
2	4	13	52	42	11	44	35	14	56	45
3	3	14	42	45	19	57	62	15	45	49
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		31	114	100	31	106	100	31	111	100
Ket		Sedang			Sedang			Sedang		

Sumber : Data diolah,2022

Berdasarkan tabel 4.7, data item (no.1) yang diperoleh dari 31 responden, mendapat skor 111, dengan kategori sedang. Data item (no.2) mendapat skor 115, kategori tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 109, kategori sedang. Data item (no.4) mendapat skor 106, dengan kategori sedang. Data item (no.5) mendapat skor 114, kategori sedang. Data item (no.6) mendapat skor 106, kategori sedang. Data item (no.7) mendapat skor 111, dengan kategori tinggi.

4.1.5 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 31 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai r hitung $> 0,3$

Uji validitas dan reliabilitas variabel iklim Organisasi

Tabel 4.9. Hasil Uji validitas dan reliabilitas Iklim Organisasi (X1)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X1	1	0,417	Valid	0,741 > 0,60	Reliabel
	2	0,367			
	3	0,502			

	4	0,412			
	5	0,630			
	6	0,676			

Sumber : Hasil olahan data, 2021

Tabel 4.8 .di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk Iklim Organisasi (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,741 > 0,60$. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

Uji validitas dan reliabilitas Lingkungan Kerja

Tabel 4.10. Hasil uji validitas dan reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X2	1	0,517	Valid	$0,842 > 0,60$	Reliabel
	2	0,461			
	3	0,420			
	4	0,527			
	5	0,479			
	6	0,418			

Sumber : Hasil olahan data, 2023

Tabel 4.9. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,842 > 0,60$ Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

Uji validitas dan reliabilitas variabel Kepuasan kerja (Y)

Tabel 4.11. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Kepuasan kerja (Y)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
Y	1	0,711	Valid	$0,842 > 0,60$	Reliabel
	2	0,419			
	3	0,450			
	4	0,362			
	5	0,341			
	6	0,519			
	7	0,426			

Sumber : Data diolah 2023

Tabel 4.10. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,842 > 0,60$ Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

4.2. Analisis Data Statistik

Pengujian hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini akan diuji menggunakan statistik melalui teknik atau metode analisis jalur. Analisis kuantitatif atau variabel independen, yaitu *Iklim Organisasi* dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikat sebagai variable dipengaruhi adalah kepuasan

Hasil analisis jalur akan diketahui apakah variabel independen (Independen) baik secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh signifikan (signifikan) terhadap variabel dependen (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data dari 31 responden menggunakan alat statistik

Untuk mengetahui *kepuasan kerja* yang dipengaruhi oleh *Iklim Organisasi* dan lingkungan kerja maka akan dijelaskan analisis hasil *statistic*. Berdasarkan hasil olahan data diperoleh bahwa *independent* variabel memberikan dampak yang (*significant*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Hasil olahan data kerangka hubungan sebab akibat antara X1, dan X2 tehadap Y dapat dibuat melalui persamaan structural sebagai berikut :

$$Y = 0,334X_1 + 0,220X_2 + 0,362e$$

Dari persamaan diatas, menjelaskan dimana *coeficient independent* variabel dapat dijelaskan berikut ini :

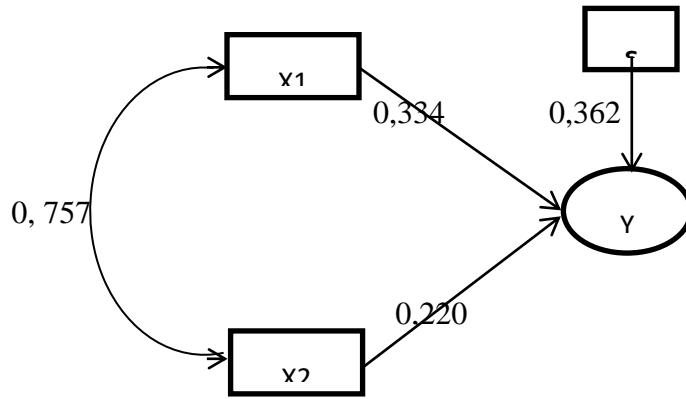
Variabel Iklim Organisasi (X1) adalah 0,334 dan positif, menandakan variabel *Iklim Organisasi* (X1), yang memiliki kontribusi positif terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya, jika Iklim organisasi meningkat satu point, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat pula sebesar 0,334

Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,220 dan bertanda positif menandakan variabel lingkungan kerja (X2), memiliki kontribusi yang positif terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya, bahwa apabila lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja (Y) meningkat sebesar 0,220

Epsilon (e) sebesar 0,362 menunjukkan bahwa terdapat variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 36,2%

Koefisien korelasi sebesar 0,799 dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,638, menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi dan pengembangan karir memiliki

pengaruh secara bersama terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Togean Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.1. Hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y

Kemudian Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti pada Tabel 4.11 sebagai berikut

Tabel 4.12 : Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total variabel (X1) dan (X2) secara simultan dan signifikan terhadap (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R^2_{yx1x2})
		Langsung	Total	
X1	0,334	0,334	33,4%	0, 638 (63,8 %)
X2	0,220	0,220	22,0%	
e	0,362	0,362	36,2%	

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2023

4.3. Pengujian Hipotesis

4.3.1. Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) .

Berdasarkan perhitungan data dengan *aplicasi* SPSS vs 24.0, uji *siginificansi* analisis jalur dengan membandingkan antara probabilitas 0,05 dengan probabilitas *siginificansi* dimana keputusannya apabila nilai *probabiltyas alpha* (0,05) lebih besar atau sama dengan nilai *probabiltyas sig* ($0,05 < \text{sig}$), atau apabila nilai F hitung > nilai F tabel maka Ha diterima, artinya *significant*,

Dari hasil perhitungan data didapat besarnya F_{sig} sebesar 0,004 dengan nilai probabilitas alpha (0,05. Karena nilai alpha 0,05 > sig 0,008 dan F hitung (2,832) > 3,15 maka keputusannya adalah Ha diterima sehingga terbukti bahwa Iklim Organisasi (X1), dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh *significant* terhadap kepuasan kerja (Y).

Iklim Organisasi Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data didapatkan dimana faktor keaslian mempunyai nilai sig sebesar 0,003, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > 0,001$) dan nilai t hitung (3,955) > nilai t tabel (1,671), maka Ho ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa Iklim Organisasi berpengaruh *significant* terhadap kepuasan kerja

4.3.3. Lingkungan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data didapatkan dimana lingkungan kerja (X2) memiliki nilai *significansi* sebesar 0,002, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > 0,002$) dan nilai t hitung (3,276) $>$ nilai t tabel (1,671) maka H_0 ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 4.13. Signifikansi Antar Variabel

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha	Keputusan
Pyx1Pyx2	0,008	0,05	Signifikan
Pyx1	0,001	0,05	Signifikan
Pyx1	0,002	0,05	Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2022

4.4. Pembahasan

4.4.1. Iklim Organisasi dan lingkungan kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, saat ini banyak perusahaan hendaknya memperbaiki iklim organisasi serta lingkungan kerja. Hal ini pmerupakan dianggap penting sebab organisasi menyadari bahwa pegawainya bukan hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya.

Hasil dari kajian ini diperoleh bahwa secara bersama - sama terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan Iklim Organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Hal ini memberikan penjelasan bilamana Iklim Organisasi yang baik diikuti oleh lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kepuasan kerja

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aly, Fachrian Ahmad, 2022, Hasil penelitian ini menunjukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. iklim organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PR Gagak Hitam Bondowoso.

Iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan yang kondusif akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik dan akan meningkatkan kepuasan kerjanya (Frimansyah dan Santy, 2012). Disamping itu uatu penataan lingkungan kerja yang baik, yang dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja. Penataan lingkungan kerja yang tepat dapat meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja. Nitisemono dalam Kombong (2015) menyebutkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan optimal yang berdampak pada pencapaian kepuasan kerja.

Temuan lain dalam penelitian ini adalah berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa *Iklim Organisasi* dan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh

terhadap kepuasan kerja pegawai. Dan masih terdapat sumbangan pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) tersebut yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.4.2. Iklim Organisasi Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik Iklim Organisasi yang dimiliki karyawan, maka akan berdampak secara signifikan terhadap meningkatnya kepuasan kerja. Iklim yang menyenangkan (favorable) akan menghasilkan pemecahan masalah secara terbuka, sikap loyal, kerjasama yang baik, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja serta kesediaan individu untuk berusaha maksimal dalam bekerja dan berkualitas (French,(Emma Dwi Aryani,2012). Sedangkan iklim yang tidak menyenangkan (unfavorable) mengakibatkan tingkat stress yang tinggi, waktu kerja yang dipakai untuk berbincangbincang, kecenderungan untuk berpindah pekerjaan, absen dengan alasan sakit, berkurangnya komunikasi dengan atasan, dan rendahnya kepuasan kerja..

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Silmia, 2020, Analisis Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT . Tiki Jalur Nugraha Ekakulir Cabang Sukabumi. Hasil penelitian iklim organisasi menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakulir Cabang Sukabumi.

Salah satu faktor yang mampu memberikan peran terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai yakni iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Menciptakan lingkungan organisasi dalam suatu organisasi itu sangat penting sebab dapat memberikan pemahaman kepada tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan sebagai dasar untuk perilaku selanjutnya. Iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebab iklim organisasi yang baik memungkinkan pegawai secara bebas mewujudkan potensi mereka secara penuh. Selain itu dengan adanya iklim organisasi yang baik akan memberikan dorongan atau semangat maupun motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. (Fachrian Aly, Ahmad, 2022)

Jadi iklim organisasi merupakan faktor yang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada organisasi. Pendapat ini didasarkan pada pendapat atau pemikiran bahwa kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya merupakan bentuk perasaan suka atau tidak suka pada pekerjaannya yang muncul sebagai hasil dari persepsi karyawan terhadap situasi dan kejadian di lingkungan kerjanya yaitu politeknik. Definisi kepuasan kerja diambil dari Theory of Work Adjustment yang menggambarkan hubungan individu di dalam lingkungan pekerjaannya, dimana individu bertingkah laku sesuai dengan tujuan untuk memuaskan kebutuhan dalam dirinya.

4.4.3. Lingkungan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari kajian ini diperoleh hasil uji analisis secara sendiri - sendiri bahwa

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *antara* lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Artinya adalah semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam organisasi tersebut Penelitian I I mendapat dukungan dari oeneliti sebelumnya, yakni Irma, Ade, 2020, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

Dalam penelitian ini hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kecil dibanding dengan variable Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Hal ini terlihat dari tanggapan para responden terhadap variable lingkungan kerja yakni dimesi bangunan ,fasilitas,peralatan kerja,kerja sama antar sesama pegawai memiliki scor yang rata – rata “ sedang”. Hal ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang ada pada kantor kecaamatan Togean Una – una belum baik artinya fasilitas yang dimiliki oleh kantor tersebut belum memadai .

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas

lingkungan kerja organisasi tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja pegawai akan terlihat dari sikap positif atau negative dalam diri pegawai. Kepuasan kerja pegawai bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada sesuatu waktu pegawai bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen organisasi, pegawai akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, organisasi di tuntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi organisasi. Menurut Sunyoto (2013) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyyah (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Sesuai hasil analisis yang telah dilakukan sehubungan dengan pengaruh Iklim Organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepiasan kerja pada Kantor Kecamatan Togean Kabupaten Tojo Una – Una maka simpulan yang dapat diambil dari hasil kajian tersebut sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji F secara simultan variabel Iklim Organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepiasan kerja pegawai Kantor kecamatan Togen Kabupaten Tojo Una – Una

Variabel Iklim Organisasi secara parsial pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor kecamatan Togen Kabupaten Tojo Una – Una

Variabel lingkungan kerja secara parsial pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor kecamatan Togen Kabupaten Tojo Una – Una

5.2. Saran

Mengacu pada simpulan di atas, maka saran yang dapat penulis sampaikan kepada pimpinan adalah :

Mengacu pada hasil penelitian ini, dari variabel bebas maka diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kecil dibanding variabel lainnya, oleh karena itu disarankan kepada pimpinan sebaiknya memperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan peran terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai seperti memberikan fasilitas AC disetiap ruangan agar

pegawai dapat bekerja lebih nyaman dan betah, dengan sendirinya dapat meningkatkan kepuasan kerja serta berkinerja yang lebih baik lagi

Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan misalnya pemberian motivasi, sebab dengan adanya pemberian motivasi bagi pegawai bauk motivasi secara intrinsic maupun ekstrinsik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai,

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, Emma, Dwi,2912, Dampak Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja(Studi Pada Karyawan, Jurnal Manajemen Vol. 11, No 21 Politeknik Manufaktur Negeri Bandung:
- Alvi. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Rumah Sakit Jiwa Tampan pekanbaru. *SKRIPSI*.
- Aly, Fachrian Ahmad,2022, Pengaruh Iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan< Skripsi, UIN Maulana malik Ibrahim, Malang
- Aruan, Q. S. dan Fakhri, M. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. MODUS Vol.27 (2): 141-162, 2015.
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77-85.
- Baskara, A. (2018). Pengaruh Iklim kerja terhadap Kinerj Karyawan. *International Journal of Machine Tools and Manufacture*, 5(1), 86–96.
- Darsono. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos kerja,dan Disiplin kerja Terhadap Kepuasan kerja. *Economic*,
- I Made Muliana, I Wayan Sujana, N. N. A. N. (2020). PEEngaruh Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Values*, 1(4), 170–179.
- Silmia, Acep Samsudin, Erry Sunarya, Analisis Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT . Tiki Jalur Nugraha Ekakulir Cabang Sukabumi, Jurnal Equitas Vol 8 No 2
- Frimansah, Moh. dkk,. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi. Majalah Ilmiah UNIKOMVol.6, No. 2. Universitas Komputer Indoneris: Bandung

Indra, Nugraha,dkk,2016, Pengaruh Kompensasi, Promosi jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, E Jurnal Manajemen Unud, Vo. 5 No 1

Irma, Ade, 2020, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, Jurnal Manajemen Vol 12,No 2

Jones,2018, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, enerbit Andi: Yogyakarta

Kurniawan, Kosasih Andi. (2014). Pengaruh Tingkat Work-Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit. EJournal Univers

Kusmana, W. Z. A. S. R. (2018). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi) Page 151.* 2(3).

Mutaqin, W. R. (2010). Pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi di politeknik kesehatan surakarta. *Universitas Sebelas Maret*

Nursyianah S. (2019). *Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Startup Di Jakarta.*

Ramadhan, N., & Marinda, V. S. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja Sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 4(3), 205. <https://doi.org/10.32503/jmk.v4i3.592>

Riduwan,2015, Dasar –dasar sratistika,PT. Alfabeta Bandung
Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Nursyianah S. (2019). *Hubungan Antara Work-Life Balance Dengankepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Startup Di Jakarta.*

Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Siagian, sondang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Askara.

Suandana, N. (2016). Pengaruh iklim organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai

- pada badan pelayanan perizinan terpadu kabupaten pandeglang. *Jurnal Ilmiah Niagara Vol.*, VIII(2), 73–83.
- Sudiro. (2011). Perencanaan Sumber Daya Manusia. UB Press. Malang, Indonesia
- Sudjana,Nana,2016, Metode Statistika, PT. Rinneka Cipta, jakarta
- Sugiono, 2016, Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D,PT. Alfabeta bandung
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Trisnawati & Parwoto,2020,Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Poduktivitas Kerja Karyawan, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia,Vol 2 No 2
- Wenno, M. (2018). Hubungan antara *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. PLN Persero Area Ambon. *Jurnal Maneksi*. 7(1). 47-54.
- Yusup, 2012, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi,Struktur Organisasi dan Teknologi Informasi Terhadap Kemampuan karyawan

LAMPIRAN 1: *QUESTIONER*

QUESTIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian Questioner :

Saya sebagai penulis mohon kesediaan bapak/ibu/sdr. (i) kiranya dapat memberikan jawaban pada pertanyaan-pertanyaan di bawah ini.

Berikan tanda (X) pada jawaban yang dipilih

Informasi Responden :

No. Responden :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Usia : ... Tahun.....

Lama bekerja : Tahun

:

I. Variabel Iklim Organisasi (X1)

1. Saya memiliki tanggung jawab yang Jelas dalam organisasi.
 - a. Selalu memiliki tanggung jawab yang Jelas dalam organisasi.
 - b. Memiliki tanggung jawab yang Jelas dalam organisasi
 - c. Kurang memiliki tanggung jawab yang Jelas dalam organisasi.
 - d. Tidak memiliki tanggung jawab yang Jelas dalam organisasi.
 - e. Tidak pernah memiliki tanggung jawab yang Jelas dalam organisasi
2. Penilaian kinerja memiliki standar untuk mengukur kinerja pegawai..
 - a. Selalu memiliki standar untuk mengukur kinerja pegawai
 - b. Memiliki standar untuk mengukur kinerja pegawai
 - c. Kadang – kadang memiliki standar untuk mengukur kinerja pegawai
 - d. Tidak memiliki standar untuk mengukur kinerja pegawai
 - e. Tidak pernah memiliki standar untuk mengukur kinerja pegawai
3. Saya diberikan kesempatan untuk memecahkan masalah pekerjaan tanpa harus bertanya kepada atasan.
 - a. Selalu diberikan kesempatan untuk memecahkan masalah pekerjaan tanpa harus bertanya kepada atasan
 - b. Sering diberikan kesempatan untuk memecahkan masalah pekerjaan tanpa harus bertanya kepada atasan
 - c. Kadang-kadang diberikan kesempatan untuk memecahkan masalah pekerjaan tanpa harus bertanya kepada atasan

- d. Jarang diberikan kesempatan untuk memecahkan masalah pekerjaan tanpa harus bertanya kepada atasan
 - e. Tidak pernah diberikan kesempatan untuk memecahkan masalah pekerjaan tanpa harus bertanya kepada atasan
4. Saya mendapat imbalan yang sesuai jika saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik
- a. Selalu mendapat imbalan yang sesuai jika saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik
 - b. Sering mendapat imbalan yang sesuai jika saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik
 - c. Kadang-kadang mendapat imbalan yang sesuai jika saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik
 - d. Jarang mendapat imbalan yang sesuai jika saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik
 - e. Tidak pernah mendapat imbalan yang sesuai jika saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik
5. Saya mendapat dukungan dari rekan – rekan dalam menyelesaikan pekerjaan
- a. Selalu mendukung dari rekan – rekan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Sering mendukung dari rekan – rekan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang dari rekan – rekan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - d. Jarang mendukung dari rekan – rekan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - e. Tidak pernah mendukung dari rekan-rekan dalam menyelesaikan pekerjaan
6. Saya bangga bekerja di tempat ini.
- a. Selalu bangga bekerja di tempat ini
 - b. Bangga bekerja di tempat ini
 - c. Kadang – kadang bangga bekerja di tempat ini
 - d. Jarang bangga bekerja di tempat ini
 - e. Sangat tidak bangga bekerja di tempat ini

II. Variabel Lingkungan kerja (X2)

- 1.. Saya mendapatkan jaminan keamanan dalam bekerja dikantor
- a. Selalu mendapatkan jaminan keamanan dalam bekerja dikantor
 - b. Mendapatkan jaminan keamanan dalam bekerja dikantor
 - c. Kadang – kadang mendapatkan jaminan keamanan dalam bekerja dikantor
 - d. Tidak mendapatkan jaminan keamanan dalam bekerja dikantor
 - e. Tidak pernah mendapatkan jaminan keamanan dalam bekerja dikantor

2. Peralatan kerja yang tersedia saat ini ...
 - a. Selalu memadai untuk mendukung aktivitas kerja
 - b. Memadai untuk mendukung aktivitas kerja
 - c. Kurang memadai untuk mendukung aktivitas kerja
 - d. Tidak memadai untuk mendukung aktivitas kerja
 - e. Sangat tidak memadai untuk mendukung aktivitas kerja
3. Fasilitas kerja yang tersedia saat ini
 - a. Selalu memadai untuk mendukung aktivitas kerja
 - b. Memadai untuk mendukung aktivitas kerja
 - c. Kurang memadai untuk mendukung aktivitas kerja
 - d. Tidak memadai untuk mendukung aktivitas kerja
 - e. Sangat tidak memadai untuk mendukung aktivitas kerja
4. Hubungan sesama rekan kerja
 - a. Selalu harmonis
 - b. Harmonis
 - c. Kurang harmonis
 - d. Tidak harmonis
 - e. Sangat tidak harmonis
5. Hubungan antara bawahan dengan atasan
 - a. Selalu harmonis
 - b. Harmonis
 - c. Kurang harmonis
 - d. Tidak harmonis
 - e. Sangat tidak harmonis
6. Saya menjalin hubungan kerja sama sesama rekan kerja
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kadang - kadang baik
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat tidak baik

III. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

1. Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya
 - a. Selalu sesuai dengan tingkat pendidikan saya
 - b. Sesuai dengan tingkat pendidikan saya
 - c. Kurang sesuai dengan tingkat pendidikan saya
 - d. Tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya
 - e. Sangat tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya

2. Ketentraman dalam melaksanakan tugas
 - a. Selalu tentram dalam melaksanakan tugas
 - b. Sering tentram dalam melaksanakan tugas
 - c. Kadang – kadang tentram dalam melaksanakan tugas
 - d. Tidak tentram dalam melaksanakan tugas
 - e. Sangat tidak tentram dalam melaksanakan tugas
3. Kesediaan teman kerja untuk dijadikan tempat bercerita mengenai berbagai hal
 - a. Selalu bersedia
 - b. Sering bersedia
 - c. Kadang – kadang bersedia
 - d. Jarang bersedia
 - e. Tidak pernah bersedia
4. Atasan menciptakan suasana kekeluargaan dengan bawahannya
 - a. Selalu menciptakan suasana kekeluargaan dengan bawahannya
 - b. Sering menciptakan suasana kekeluargaan dengan bawahannya
 - c. Kadang – kadang menciptakan suasana kekeluargaan dengan bawahannya
 - d. Jarang menciptakan suasana kekeluargaan dengan bawahannya
 - e. Tidak pernah menciptakan suasana kekeluargaan dengan bawahannya
5. Kesesuaian pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat
 - a. Selalu sesuai waktu kerja dan waktu istirahat
 - b. Sering sesuai waktu kerja dan waktu istirahat
 - c. Kadang – kadang waktu kerja dan waktu istirahat
 - d. Tidaksesuai waktu kerja dan waktu istirahat
 - e. Sangat tidak sesuai waktu kerja dan waktu istirahat
6. Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu saya melakukan tugas
 - a. Selalu lengkap
 - b. Sering lengkap
 - c. Kadang – kadang lengkap
 - d. Tidak lengkap
 - e. Sangat tidak lengkap
7. Kesesuaian gaji yang saya terima dengan prestasi kerja saya
 - a. Selalu sesuai dengan prestasi kerja saya
 - b. Sering sesuai dengan prestasi kerja saya
 - c. Kadang – kadang sesuai dengan prestasi kerja saya
 - d. Tidak sesuai dengan prestasi kerja saya
 - e. Sangat tidak sesuai dengan prestasi kerja saya

8. Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara objektif
- Sering dilakukan secara objektif
 - Selalu dilakukan secara objektif
 - Kadang – kadang dilakukan secara objektif
 - Tidak dilakukan secara objektif
 - Tidak pernah dilakukan secara objektif
9. Atasan memberika arahan dalam menyelesaikan pekerjaan
- Sering memberika arahan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - Selalu memberika arahan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - Kadang-kadang memberika arahan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - Jarang memberika arahan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - Tidak pernah memberika arahan dalam menyelesaikan pekerjaan
10. Dukungan kerja antar unit terbina dengan baik
- Sangat terbina dengan baik
 - Selalu terbina dengan baik
 - Kadang-kadang terbina dengan baik
 - Tidak terbina dengan baik
 - Sangat tidak terbina dengan baik

LAMPIRAN 2. DATA ORDINAL

VARIABEL IKLIM ORGANISASI (X1)						
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1	3	3	3	4	3	3
2	4	3	4	4	3	3
3	2	3	3	3	3	4
4	4	2	2	3	2	3
5	3	3	3	3	3	3
6	4	3	3	3	4	3
7	3	3	2	3	3	4
8	5	3	3	3	2	3
9	2	3	2	4	2	3
10	4	2	4	3	4	2
11	3	3	3	3	3	3
12	4	4	2	4	2	3
13	3	2	3	3	3	4
14	3	3	3	3	4	3
15	2	4	2	4	3	2
16	4	3	2	3	4	4
17	3	4	3	3	3	3
18	4	3	3	3	3	3
19	3	2	3	2	3	4

20	2	3	2	3	2	4
21	3	3	3	3	4	4
22	3	4	3	3	2	4
23	3	4	3	2	3	3
24	3	3	3	2	3	2
25	3	3	3	4	2	3
26	2	4	3	3	4	4
27	3	4	4	3	3	3
28	3	3	2	2	3	4
29	2	2	4	3	4	3
30	3	4	3	4	3	4
31	3	2	4	3	3	3

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	6.000	0.194	0.194	0.274	-0.865	1.000
	3.000	17.000	0.548	0.742	0.323	0.649	2.329
	4.000	7.000	0.226	0.968	0.072	1.849	3.529
	5.000	1.000	0.032	1.000	0.000		4.658
2.000	2.000	6.000	0.194	0.194	0.274	-0.865	1.000
	3.000	17.000	0.548	0.742	0.323	0.649	2.329
	4.000	8.000	0.258	1.000	0.000		3.670
3.000	2.000	8.000	0.258	0.258	0.323	-0.649	1.000
	3.000	18.000	0.581	0.839	0.245	0.989	2.387
	4.000	5.000	0.161	1.000	0.000		3.769
4.000	2.000	4.000	0.129	0.129	0.210	-1.131	1.000
	3.000	20.000	0.645	0.774	0.301	0.753	2.491
	4.000	7.000	0.226	1.000	0.000		3.962
5.000	2.000	7.000	0.226	0.226	0.301	-0.753	1.000
	3.000	17.000	0.548	0.774	0.301	0.753	2.331
	4.000	7.000	0.226	1.000	0.000		3.662
6.000	2.000	3.000	0.097	0.097	0.171	-1.300	1.000
	3.000	17.000	0.548	0.645	0.372	0.372	2.404
	4.000	11.000	0.355	1.000	0.000		3.819

Succesive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
2.329	2.329	2.387	3.962	2.331	2.404	15.743
3.529	2.329	3.769	3.962	2.331	2.404	18.324
1.000	2.329	2.387	2.491	2.331	3.819	14.358
3.529	1.000	1.000	2.491	1.000	2.404	11.425
2.329	2.329	2.387	2.491	2.331	2.404	14.272
3.529	2.329	2.387	2.491	3.662	2.404	16.803
2.329	2.329	1.000	2.491	2.331	3.819	14.300

4.658	2.329	2.387	2.491	1.000	2.404	15.270
1.000	2.329	1.000	3.962	1.000	2.404	11.695
3.529	1.000	3.769	2.491	3.662	1.000	15.451
2.329	2.329	2.387	2.491	2.331	2.404	14.272
3.529	3.670	1.000	3.962	1.000	2.404	15.565
2.329	1.000	2.387	2.491	2.331	3.819	14.358
2.329	2.329	2.387	2.491	3.662	2.404	15.603
1.000	3.670	1.000	3.962	2.331	1.000	12.963
3.529	2.329	1.000	2.491	3.662	3.819	16.831
2.329	3.670	2.387	2.491	2.331	2.404	15.613
3.529	2.329	2.387	2.491	2.331	2.404	15.472
2.329	1.000	2.387	1.000	2.331	3.819	12.867
1.000	2.329	1.000	2.491	1.000	3.819	11.640
2.329	2.329	2.387	2.491	3.662	3.819	17.019
2.329	3.670	2.387	2.491	1.000	3.819	15.698
2.329	3.670	2.387	1.000	2.331	2.404	14.122
2.329	2.329	2.387	1.000	2.331	1.000	11.377
2.329	2.329	2.387	3.962	1.000	2.404	14.412
1.000	3.670	2.387	2.491	3.662	3.819	17.030
2.329	3.670	3.769	2.491	2.331	2.404	16.994
2.329	2.329	1.000	1.000	2.331	3.819	12.809
1.000	1.000	3.769	2.491	3.662	2.404	14.326
2.329	3.670	2.387	3.962	2.331	3.819	18.499
2.329	1.000	3.769	2.491	2.331	2.404	14.324

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)						
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	4	4	3	4	3	4
2	4	4	4	5	3	4
3	3	3	3	3	5	3
4	3	3	3	3	5	3
5	3	5	3	4	4	4
6	4	4	3	4	4	3
7	4	3	4	5	3	3
8	4	3	3	3	4	4
9	4	4	3	5	2	3
10	4	3	3	5	5	4
11	3	5	3	4	3	4
12	4	4	4	2	3	3
13	3	3	3	3	4	4
14	5	4	3	5	3	4
15	4	3	5	4	5	3
16	4	4	3	3	3	4

17	4	3	4	3	4	2
18	3	4	4	3	4	4
19	3	3	3	4	3	3
20	4	3	4	4	4	3
21	4	4	3	4	3	3
22	3	4	3	3	3	4
23	4	3	3	3	4	3
24	4	4	5	5	4	4
25	3	2	3	5	2	3
26	3	4	4	3	4	5
27	4	3	3	3	4	4
28	3	5	3	5	2	5
29	5	4	4	3	3	4
30	3	3	3	4	5	4
31	2	3	3	3	3	3

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	1.000	0.032	0.032	0.072	-1.849	1.000
	3.000	12.000	0.387	0.419	0.391	-0.204	2.417
	4.000	16.000	0.516	0.935	0.126	1.518	3.753
	5.000	2.000	0.065	1.000	0.000		5.194
2.000	2.000	1.000	0.032	0.032	0.072	-1.849	1.000
	3.000	14.000	0.452	0.484	0.399	-0.040	2.517
	4.000	13.000	0.419	0.903	0.171	1.300	3.782
	5.000	3.000	0.097	1.000	0.000		5.010
3.000	3.000	21.000	0.677	0.677	0.359	0.460	1.000
	4.000	8.000	0.258	0.935	0.126	1.518	2.432
	5.000	2.000	0.065	1.000	0.000		3.484
4.000	2.000	1.000	0.032	0.032	0.072	-1.849	1.000
	3.000	13.000	0.419	0.452	0.396	-0.122	2.468
	4.000	9.000	0.290	0.742	0.323	0.649	3.491
	5.000	8.000	0.258	1.000	0.000		4.492
5.000	2.000	3.000	0.097	0.097	0.171	-1.300	1.000
	3.000	12.000	0.387	0.484	0.399	-0.040	2.183
	4.000	11.000	0.355	0.839	0.245	0.989	3.205
	5.000	5.000	0.161	1.000	0.000		4.287
6.000	2.000	1.000	0.032	0.032	0.072	-1.849	1.000
	3.000	13.000	0.419	0.452	0.396	-0.122	2.468
	4.000	15.000	0.484	0.935	0.126	1.518	3.798
	5.000	2.000	0.065	1.000	0.000		5.194

Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	Total
3.753	3.782	1.000	3.491	2.183	3.798	18.006
3.753	3.782	2.432	4.492	2.183	3.798	20.439

2.417	2.517	1.000	2.468	4.287	2.468	15.157
2.417	2.517	1.000	2.468	4.287	2.468	15.157
2.417	5.010	1.000	3.491	3.205	3.798	18.920
3.753	3.782	1.000	3.491	3.205	2.468	17.698
3.753	2.517	2.432	4.492	2.183	2.468	17.844
3.753	2.517	1.000	2.468	3.205	3.798	16.740
3.753	3.782	1.000	4.492	1.000	2.468	16.494
3.753	2.517	1.000	4.492	4.287	3.798	19.846
2.417	5.010	1.000	3.491	2.183	3.798	17.899
3.753	3.782	2.432	1.000	2.183	2.468	15.617
2.417	2.517	1.000	2.468	3.205	3.798	15.404
5.194	3.782	1.000	4.492	2.183	3.798	20.448
3.753	2.517	3.484	3.491	4.287	2.468	19.999
3.753	3.782	1.000	2.468	2.183	3.798	16.983
3.753	2.517	2.432	2.468	3.205	1.000	15.374
2.417	3.782	2.432	2.468	3.205	3.798	18.100
2.417	2.517	1.000	3.491	2.183	2.468	14.076
3.753	2.517	2.432	3.491	3.205	2.468	17.865
3.753	3.782	1.000	3.491	2.183	2.468	16.676
2.417	3.782	1.000	2.468	2.183	3.798	15.648
3.753	2.517	1.000	2.468	3.205	2.468	15.410
3.753	3.782	3.484	4.492	3.205	3.798	22.512
2.417	1.000	1.000	4.492	1.000	2.468	12.377
2.417	3.782	2.432	2.468	3.205	5.194	19.496
3.753	2.517	1.000	2.468	3.205	3.798	16.740
2.417	5.010	1.000	4.492	1.000	5.194	19.113
5.194	3.782	2.432	2.468	2.183	3.798	19.856
2.417	2.517	1.000	3.491	4.287	3.798	17.510
1.000	2.517	1.000	2.468	2.183	2.468	11.636

VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)							
NO	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7
1	3	4	3	3	5	3	3
2	5	3	5	3	4	3	3
3	3	4	3	4	4	3	3
4	3	3	4	3	3	4	4
5	4	4	3	4	4	3	3
6	5	5	4	3	4	4	4
7	4	3	4	4	3	3	3
8	3	4	4	3	4	3	4
9	3	3	3	3	3	3	3
10	3	4	3	3	5	5	3
11	3	4	4	3	4	3	4

12	4	3	3	4	3	4	4
13	4	4	4	3	4	3	4
14	3	5	3	3	3	4	5
15	4	4	4	3	3	3	3
16	3	4	4	4	4	3	4
17	4	3	3	4	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	4
19	4	4	4	3	3	3	3
20	4	3	3	3	3	3	3
21	3	4	4	4	4	4	4
22	4	4	3	3	4	4	3
23	4	3	3	4	3	3	4
24	3	3	4	5	3	4	3
25	4	4	3	3	3	3	4
26	3	3	4	3	4	4	3
27	5	5	4	4	5	3	4
28	4	4	4	4	5	4	5
29	3	4	3	3	4	4	4
30	3	4	3	4	3	3	4
31	3	3	3	3	4	4	3

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	16.000	0.516	0.516	0.399	0.040	1.000
	4.000	12.000	0.387	0.903	0.171	1.300	2.359
	5.000	3.000	0.097	1.000	0.000		3.543
2.000	3.000	12.000	0.387	0.387	0.383	-0.287	1.000
	4.000	16.000	0.516	0.903	0.171	1.300	2.399
	5.000	3.000	0.097	1.000	0.000		3.760
3.000	3.000	16.000	0.516	0.516	0.399	0.040	1.000
	4.000	14.000	0.452	0.968	0.072	1.849	2.495
	5.000	1.000	0.032	1.000	0.000		4.012
4.000	3.000	19.000	0.613	0.613	0.383	0.287	1.000
	4.000	11.000	0.355	0.968	0.072	1.849	2.500
	5.000	1.000	0.032	1.000	0.000		3.864
5.000	3.000	14.000	0.452	0.452	0.396	-0.122	1.000
	4.000	13.000	0.419	0.871	0.210	1.131	2.319
	5.000	4.000	0.129	1.000	0.000		3.508
6.000	3.000	19.000	0.613	0.613	0.383	0.287	1.000
	4.000	11.000	0.355	0.968	0.072	1.849	2.500
	5.000	1.000	0.032	1.000	0.000		3.864
7.000	3.000	15.000	0.484	0.484	0.399	-0.040	1.000
	4.000	14.000	0.452	0.935	0.126	1.518	2.427

	5.000	2.000	0.065	1.000	0.000		3.778
Succesive Interval							
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	total
1.000	2.399	1.000	1.000	3.508	1.000	1.000	10.907
3.543	1.000	4.012	1.000	2.319	1.000	1.000	13.874
1.000	2.399	1.000	2.500	2.319	1.000	1.000	11.218
1.000	1.000	2.495	1.000	1.000	2.500	2.427	11.422
2.359	2.399	1.000	2.500	2.319	1.000	1.000	12.578
3.543	3.760	2.495	1.000	2.319	2.500	2.427	18.044
2.359	1.000	2.495	2.500	1.000	1.000	1.000	11.354
1.000	2.399	2.495	1.000	2.319	1.000	2.427	12.641
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.000
1.000	2.399	1.000	1.000	3.508	3.864	1.000	13.771
1.000	2.399	2.495	1.000	2.319	1.000	2.427	12.641
2.359	1.000	1.000	2.500	1.000	2.500	2.427	12.787
2.359	2.399	2.495	1.000	2.319	1.000	2.427	14.000
1.000	3.760	1.000	1.000	1.000	2.500	3.778	14.037
2.359	2.399	2.495	1.000	1.000	1.000	1.000	11.253
1.000	2.399	2.495	2.500	2.319	1.000	2.427	14.141
2.359	1.000	1.000	2.500	1.000	1.000	1.000	9.859
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.427	8.427
2.359	2.399	2.495	1.000	1.000	1.000	1.000	11.253
2.359	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	8.359
1.000	2.399	2.495	2.500	2.319	2.500	2.427	15.641
2.359	2.399	1.000	1.000	2.319	2.500	1.000	12.578
2.359	1.000	1.000	2.500	1.000	1.000	2.427	11.287
1.000	1.000	2.495	3.864	1.000	2.500	1.000	12.859
2.359	2.399	1.000	1.000	1.000	1.000	2.427	11.186
1.000	1.000	2.495	1.000	2.319	2.500	1.000	11.314
3.543	3.760	2.495	2.500	3.508	1.000	2.427	19.232
2.359	2.399	2.495	2.500	3.508	2.500	3.778	19.539
1.000	2.399	1.000	1.000	2.319	2.500	2.427	12.646
1.000	2.399	1.000	2.500	1.000	1.000	2.427	11.326
1.000	1.000	1.000	1.000	2.319	2.500	1.000	9.819

Lampiran 3. Hasil Olahan Data

Reliability Variabel Iklim Organisasi (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.741	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	15.32	1.759	.417	.476
x1.2	15.35	1.770	.367	.305
x1.3	15.52	1.591	.502	.510
x1.4	15.32	1.826	.412	.330
x1.5	15.42	1.585	.630	.483
x1.6	15.16	2.073	.676	.412

Reliability Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.842	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	17.90	2.890	.517	.501
x2.2	17.94	2.929	.461	.504
x2.3	18.13	2.916	.420	.530

x2.4	17.74	2.865	.627	.525
x2.5	17.94	3.796	.479	.402
x2.6	17.94	2.862	.418	.320

Reliability Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.842	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-	Cronbach's
			Total Correlation	Alpha if Item Deleted
y1.1	21.32	3.492	.711	.426
y1.2	21.19	2.895	.419	.251
y1.3	21.39	3.445	.450	.372
y1.4	21.48	3.991	.382	.483
y1.6	21.23	2.914	.341	.590
y1.6	21.48	3.791	.519	.445
y17	21.32	3.292	.426	.355

Correlations

Correlations

		IKLIM	LINGKUNGAN
		ORGANISASI	KERJA
IKLIM ORGANISASI	Pearson Correlation	1	.757
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	31	31
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	.757	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	31	31

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
			Square	Estimate
1	.799 ^a	.638	.611	2.673

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, IKLIM ORGANISASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.449	2	20.225	2.832	.008 ^b
	Residual	199.992	28	7.143		
	Total	240.441	30			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, IKLIM ORGANISASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.697	5.031		.139	.891
	IKLIM ORGANISASI	.494	.256	.334	3.933	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.259	.203	.220	3.276	.002

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

LAMPIRAN 4 JADWAL PENELITIAN

Lampiran Jadwal Penelitian