

# PENGARUH *ORGANIZATIONAL CLIMATE* TERHADAP *JOB SATISFACTION* PEGAWAI KANTOR CABANG PT. X (BUMN)

Hendrik Gumilang Martadiredja, Diana Harding, Nurul Yanuarti  
Fakultas Psikologi, Universitas Padjadjaran Bandung  
Komp Bukit Padjadjaran Bandung Jawa Barat 40194  
[hendrik.martadiredja@gmail.com](mailto:hendrik.martadiredja@gmail.com)

## Abstract

*This study aims to see the effect of organizational climate on job satisfaction on employees of the PT X Office, Bandung. This research is a non-experimental quantitative research using the ex post facto method. This research was using 63 samples respondent who are permanent employees at the PT X Office, Bandung. The measuring instruments used are Job Satisfaction and Organizational Climate Questionnaire. The results showed that the organizational climate at the PT X Office, Bandung had a significant effect on job satisfaction. The influence that occurs between the independent variable and the dependent variable has a positive influence (96.8%). The positive effect can be interpreted that the higher favorable of organizational climate, the higher the job satisfaction that employees have. From 6 dimensions of organizational climate, the dimension that shows the lowest favorite value is the recognition dimension (71%) and the structure dimension (86.7%), the dimensions of responsibility and support are at the highest favorable level. Employees still have some dissatisfaction tendencies, namely in the dimensions of pay, promotion and opportunity. the highest satisfaction is the work its self and coworker dimensions*

**Keywords:** *Organizational Climate, Job Satisfaction, Employees*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *organizational climate* terhadap *job satisfaction* pada pegawai Kantor PT. X Bandung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif non-eksperimental dengan menggunakan metode *ex post facto*. Penelitian ini dilakukan kepada 63 responden yang merupakan pegawai tetap di Kantor PT. X Bandung yang berstatus pegawai tetap. Alat ukur yang digunakan adalah *Job Satisfaction Questionnaire* dan *Organizational Climate Questionnaire*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational climate* di Kantor PT. X Bandung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction*. Pengaruh yang terjadi antara variabel *independent* dan variabel *dependent* tersebut memiliki pengaruh yang positif (96,8%) Pengaruh yang positif dapat diartikan bahwa semakin favourable tingkat *organizational climate* maka semakin tinggi pula *job satisfaction*. Dari 6 dimensi *organizational climate*, dimensi yang menunjukkan nilai favorable paling rendah yaitu pada dimensi *recognition* sebesar 71% dan dimensi *structure* sebesar 86,7%, sedangkan dimensi *responsibility* dan *support* berada pada tingkat favorable paling tinggi. Para pegawai masih memiliki beberapa kecenderungan ketidakpuasan yaitu pada dimensi *pay*, *promotion* dan *opportunities*. Dari dimensi-dimensi tersebut didapatkan kepuasannya paling tinggi adalah dimensi *work its self* dan *coworker*.

**Kata Kunci:** *Iklm Organisasi, Kepuasan Kerja, Pegawai*

## Pendahuluan

Sebagai salah satu Kantor Cabang dan unit yang bergerak di bidang pelayanan dan logistik bagi masyarakat pada masa globalisasi seperti sekarang ini, perusahaan X senantiasa dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal dalam kondisi bagaimanapun, sistem pelayanan perlu selalu dikaji ulang agar mampu memenuhi kebutuhan masyarakat yang muncul akibat perubahan-perubahan yang terjadi dengan cepat.

Mendapatkan kepercayaan masyarakat bukanlah hal yang mudah, memerlukan waktu, tenaga dan biaya. Diperlukan upaya yang berkesinambungan untuk menjaga dan

meningkatkan citra yang baik sebagai organisasi milik pemerintah. Ada beragam pendapat pengunjung mengenai pelayanan yang diberikan oleh Kantor Cabang PT. X Bandung mulai dari pujian, saran sampai kritikan, bahkan keluhan-keluhan. Keluhan dapat ditujukan kepada siapa saja, termasuk pada pegawai yang bersentuhan langsung dengan pegawai atau pun pada sistem yang berlaku.

Ada beberapa hal yang dapat menyebabkan hal terjadi, bila dihubungkan dengan mutu pelayanan yang rendah dan tingkat *job satisfaction*, maka penyebabnya bisa karena iklim kerja yang tidak disukai, beban kerja yang tinggi, suasana kerja yang tidak menguntungkan, pola kepemimpinan yang ada atau masalah kompensasi yang tidak sesuai bahkan pengembangan karir yang tidak didukung yang

dapat mempengaruhi mutu kinerja pegawai. Apalagi jika dibandingkan dengan antara pendapatan yang diterima antar pegawai yang berbeda-beda mereka tidak memahami atau mengetahui secara benar apa yang menjadi dasar untuk menetapkan sistem penggajian seorang pegawai. Hal tersebut tidak terlepas dari kondisi *organizational climate* yang diterapkan dalam kehidupan di perusahaan apakah cenderung *favorable* atau sebaliknya. Situasi yang menyenangkan dan *favorable* diharapkan mampu menumbuhkan semangat kerja tinggi yang pada akhirnya menumbuhkan kepuasan dalam bekerja. Terdapat banyak aspek dalam *organizational climate* misalnya seperti gaji, *benefit* dan peluang kemajuan organisasi adalah komponen *organizational climate* yang memiliki pengaruh langsung terhadap *job satisfaction*.

Menurut Litwin dan Stringer (dalam Nelson et al., 1970) *organizational climate* merupakan seperangkat aspek yang dapat diukur di lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Terdapat enam dimensi dalam *organizational climate* yaitu (a) *Structure* mengenai peran dan prosedur kerja yang ada di dalam organisasi, (b) *Standard*, bagaimana pegawai memahami standar mengenai tujuan dan tampilan kerja dari setiap pekerjaan, (c) *Responsibility* yaitu persepsi mengenai bagaimana pengambilan keputusan tanpa keterlibatan orang lain, (d) *Recognition*, persepsi mengenai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik berupa gaji dan kebijakan promosi, (e) *Support*, merupakan persepsi bahwa diantara anggota organisasi terdapat saling percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung pada anggota kelompok, (f) *Commitment*, kebanggaan anggota organisasi terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menganalisa dan mengukur *job satisfaction* terhadap aspek dalam pekerjaan dapat membantu perusahaan mengawasi perubahan yang terjadi pada situasi kerja, menentukan permasalahan dan mengevaluasi pengaruh dari intervensi yang telah dilakukan organisasi karena pada dasarnya *job satisfaction* adalah hasil persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan menyediakan sesuatu yang dianggap penting oleh pegawai (Luthans, 2006)

Luthans (2006), Menyatakan ada 5 dimensi kerja yang merepresentasikan karakteristik-karakteristik paling penting dari sebuah pekerjaan. Dimensi *The work it self* mengukur bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaan mereka sekarang apakah sesuai dengan keterampilan atau tidak. Dimensi *Supervision* dimensi ini mengukur seberapa puas pegawai terhadap atasannya. Dimensi *Pay*. Kepuasan terhadap imbalan saat ini, kecukupan atas imbalan yang diterima. Dimensi *Promotion*

*opportunities* yaitu kesempatan peningkatan jenjang dalam hirarki perusahaan. Peluang promosi merupakan kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Dimensi *Coworkers* melihat hubungan dengan rekan kerja, sebaik apa hubungan antar pegawai. Pegawai merasa puas terhadap rekan kerja yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

Menurut Lease (1998) menyatakan bahwa ketika pegawai merasakan ketidakpuasan kerja, mereka akan cenderung menghindari dengan absen atau meninggalkan perusahaan. Beberapa penelitian sebelumnya juga menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *organizational climate* dengan *job satisfaction*. Terdapat sejumlah studi yang menyelidiki hubungan antara *organizational climate* dan *job satisfaction*, dengan banyak peneliti dan bukti dalam mendukung hubungan antara dua konstruksi tersebut (Field & Abelson, 1982), (Friedlander & Margulies, 1969), (LaFollette & Sims, 1975), (Muchinsky, 1976) (Schneider & Snyder, 1975).

Dalam peninjauan penelitian *organizational climate* dan *job satisfaction*, Peek (dalam Castro & Martins, 2010) menemukan bahwa *organizational climate* menunjukkan karakteristik seperti memiliki tingkat yang tinggi dalam hal otonomi, memberikan kesempatan bagi pegawai memelihara *relationships* antara pegawai, menunjukkan minat dan perhatian bagi pegawai mereka, mengakui prestasi pegawai dan memegang pegawai dengan rasa hormat yang tinggi sehingga menghasilkan lebih banyak *job satisfaction*. Demikian pula menurut Brief (dalam Castro & Martins, 2010) menemukan bahwa gaji, *benefit* dan peluang kemajuan organisasi adalah komponen *organizational climate* yang memiliki pengaruh langsung terhadap *job satisfaction*.

Adapun penelitian lain yang menghasilkan *output* negatif akibat *organizational climate* yang kurang baik seperti penelitian yang dilaksanakan pada pegawai PT Jembayan Muarabara mengenai hubungan *organizational climate* dengan *job satisfaction* pegawai (Galih Hermawan, 2016). Berdasarkan penelitian ini didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa fenomena terlalu sering pergantian pimpinan dan perubahan aturan membentuk *organizational climate* baru mendorong penyesuaian kembali para pegawainya, sehingga hal ini berdampak pada *Job satisfaction* menjadi rendah.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut hal yang dapat digaris bawahi adalah bahwa keterkaitan antara *job satisfaction* yang tinggi atau pun rendah secara umum dipengaruhi oleh *organizational climate*. Pembentukan *job satisfaction* sangat penting didalam organisasi, hal yang cukup berperan dalam pembentukannya adalah faktor *organizational climate* yang baik.

Meski penerapan *organizational climate* di kantor Cabang X telah dilaksanakan, Kepala Kantor menyatakan bahwa masih terdapat beberapa masalah pada pegawai saat menjalankan tugasnya seperti tindakan yang tidak disiplin, yakni masih adanya pegawai yang kurang menunjukkan produktivitas dalam bekerja, masih ada pegawai yang tidak masuk dan tanpa keterangan, terlambat masuk kantor dengan alasan mengantar anak terlebih dahulu atau ada keperluan keluarga, terlambat masuk kembali pada saat jam istirahat, masih adanya yang merasa beban kerja tidak adil. Mereka mengungkapkan bahwa hal itu terjadi karena karena ketidakadilan beban tanggung jawab yang diberikan, kurangnya kompensasi jika dibandingkan dengan perusahaan pemerintah lain dengan level yang sama sangat berbeda jumlahnya (*compensation*), penghargaan dan pengakuan dari atas (*recognition*) dan peluang promosi atau pengembangan karir yang tidak menentu terutama level yang lebih rendah (*transferable local*) dimana pengembangan karir mereka akan *stuck* pada level tersebut dan sangat kecil kemungkinan mengikuti pendidikan agar bisa naik level. Selain itu kurangnya cara pengawasan pimpinan dalam memonitor cara kerja anak buah dilapangan sehingga terkesan sangat leluasa dan bebas dalam mengambil tindakan sehingga hasilnya menjadi tidak optimal. Namun di sisi lain, mereka mengaku juga bahwa perusahaan yang ditempatinya memiliki kenyamanan pada bentuk pertemanan dan dalam menjalin persahabatan antara sesama (*support*) dan rasa bangga menyandang status pegawai (*commitment*).

Menurut Lofquist (Rounds et al., 1987) *job satisfaction* yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Keyakinan bahwa pegawai yang merasa puas jauh lebih produktif bila dibandingkan dengan pegawai yang tidak puas telah menjadi prinsip dasar di antara para manajer selama bertahun-tahun. *Job Satisfaction* merupakan suatu reaksi afektif yang positif pada diri pegawai terhadap pekerjaan, karena hal tersebut merupakan hasil evaluasi pegawai terhadap terpenuhinya kebutuhan pegawai dari lingkungan kerjanya. *Job satisfaction* pegawai merupakan suatu perwujudan dari apa yang dipikirkan dan dirasakan oleh pegawai terhadap lingkungan kerja.

Dengan kata lain *job satisfaction* merupakan tingkat perasaan seseorang baik positif maupun negatif terhadap pekerjaannya berdasarkan penilaian terhadap berbagai faktor dalam pekerjaannya. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada pegawai. 1) *The work its self*, Sifat pekerjaan, kesulitan pekerjaan yang dilakukan, apakah sesuai dengan keterampilan atau tidak, 2) *Supervision*/Pengawasan, dimana fleksibilitas

pengawasan dan sejauh mana perhatian serta penghargaan yang diterima, 3) *Pay*/Kompensasi atau bayaran saat ini, kecukupan atas kompensasi yang diterima, 4) *Promotion opportunities*/Peluang promosi, kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja. 5) *Coworkers*/Hubungan dengan rekan kerja, kerjasama dengan rekan kerja adalah salah satu faktor yang mencerminkan hubungan antara pegawai dengan pegawai lain.

Pada konsekuensi *organizational climate* dan faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* memiliki sebuah kesamaan yaitu mengenai peluang promosi/pengembangan karir. Peluang promosi dinilai memiliki dampak yang positif terhadap *job satisfaction* bagi pegawai dan akan memperlancar kegiatan kerja perusahaan secara umum. Hal ini tentu akan meningkatkan produktivitas kerja pada perusahaan. Jika pegawai tidak memperoleh kepuasannya, maka terdapat 4 cara yang diekspresikan dalam menyatakan ketidakpuasannya tersebut (Robbins & Judge, 2013) yaitu dengan cara mengutarakan perasaan atau pendapat secara langsung, tetap bertahan namun secara pasif, membiarkan kondisi memburuk bahkan keluar dari organisasi tersebut.

Berdasarkan permasalahan pada Pegawai Kantor Cabang PT. X, dan adanya temuan kontradiksi pada penelitian tentang pengaruh *organizational climate* terhadap *job satisfaction*, maka peneliti ingin meneliti pengaruh *organizational climate* terhadap *job satisfaction* pada pegawai Kantor Cabang PT X. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *organizational climate* terhadap *Job satisfaction* pada pegawai Kantor Cabang PT X.

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan *organizational climate* terhadap *job satisfaction* Kantor Cabang PT X.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan *organizational climate* terhadap *job satisfaction* pegawai Kantor Cabang PT X.

## Metode Penelitian

Partisipan dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Cabang PT X. Teknik sampling yang digunakan adalah metode Sample Jenuh (sensus) dimana dalam metoda sensus ini, seluruh populasi menjadi sample penelitian. Pemilihan metode ini dengan alasan bahwa mode ini dapat menghindari kesalahan dalam pengambilan sample (*sample error*) dan untuk mengetahui keadaan yang sesungguhnya dari populasi yang ada, disamping itu mengingat total populasi kurang dari 100 (<100) maka sebaiknya diambil seluruhnya sebagai sample

(Prasetya, 2002). Sampel yang digunakan sebanyak 63 orang.

Tabel 1.  
Data Demografis Partisipan Penelitian

Demografis	Kategori	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-laki	22 (34,9%)
	Perempuan	41 (65,1%)
Usia	25-44	52 (82,5%)
	>44	6 (9,5%)
Tingkat Pendidikan	SMA	28 (44,4%)
	D3	16 (25,4%)
	S1	19 (30,2%)
Status Pernikahan	Belum Menikah	11 (17,5%)
	Menikah	52 (82,5%)
Masa Kerja	1-10	2 (3,2%)
	11-20	10 (15,9%)
	> 21	51 (81,0%)

### Instrumen Penelitian

Variabel iklim kerja diukur dengan menggunakan alat ukur *organizational climate* dari Stringer (2002) yang terdiri dari 27 item. Peneliti juga mengukur kepuasan kerja dengan menggunakan alat ukur *Job Satisfaction Questionnaire* dari Luthan (2006), yang terdiri dari 35 item. Selanjutnya kedua alat ukur tersebut diadaptasi oleh peneliti, dan kembali diuji cobakan. Kedua alat ukur diuji validitas nya dengan menggunakan *construct validity*. Selanjutnya pada kedua alat ukur dilakukan uji realibilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil uji validitas variabel *organizational climate* didapatkan rentang nilai 0.409-0.783. Sedangkan hasil dari uji realibilitasnya, didapatkan nilai 0.925 sehingga lebih besar dari 0,60 dan dapat dikatakan instrument untuk mengukur variable ini, reliabel. Pada uji validitas variabel *job satisfaction* didapatkan rentang nilai 0.437-0.908. Sedangkan hasil dari uji realibilitasnya, didapatkan nilai 0.974 dan dapat dikatakan instrument untuk mengukur variabel ini, reliabel.

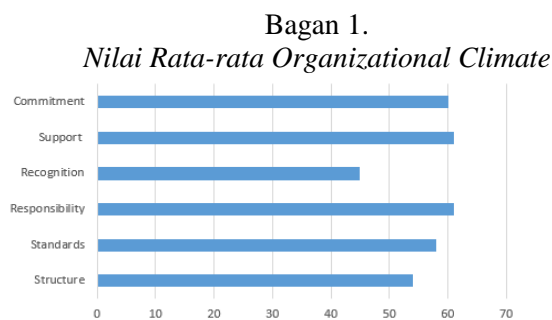
### Teknik Analisis Data

Selanjutnya data diolah menggunakan program *statistic*. Untuk melakukan uji analisis regresi sederhana, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik tentang uji normalitas, uji linieritas, serta uji heterokadestisitas. Jika persamaan regresi sudah memenuhi uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan uji analisis regresi sederhana.

### Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa gambaran umum mengenai *organizational climate* pada kategori *favorabel* adalah sebanyak 61 (96,8%) dan *unfavorabel* sebesar 2 (3,2%)

*organizational climate* memiliki 6 dimensi yaitu: *Structure, Standards, Responsibility, Recognition, Support dan Commitment*. Berdasarkan rata-rata didapatkan sebagai berikut:



Selanjutnya, gambaran umum mengenai *job satisfaction* adalah sebanyak 3,2% tidak puas, 1,6% cenderung tidak puas, 90,5% menyatakan cenderung puas dan sebesar 4,8% puas. Pada dimensi *work it self* menunjukkan taraf kepuasan yang terkategori cenderung puas sebanyak 88,9% terhadap pekerjaan itu sendiri, frekuensi terbanyak kedua sebanyak 6,3% pegawai memiliki kepuasan yang terkategori puas, sebanyak 3,2% memiliki kepuasan yang terkategori tidak puas dan 1,6% lainnya memiliki kepuasan yang terkategori cenderung tidak puas.

Pada dimensi *pay* sebanyak 50,8%, memiliki kepuasan terhadap gaji yang terkategori cenderung puas, sebanyak 41,3% pegawai memiliki kepuasan yang terkategori cenderung tidak puas, sebanyak 4,8% pegawai memiliki kepuasan yang terkategori puas dan 3,2% lainnya memiliki kepuasan terhadap gaji yang terkategori tidak puas. Secara umum pegawai merasa bahwa mereka cukup sesuai dengan pekerjaannya, kebutuhan serta cukup sebanding dengan organisasi serupa lain.

Pada dimensi *promotion opportunities* memiliki kepuasan yang terkategori cenderung puas terhadap kesempatan promosi yang diberikan perusahaan, frekuensi terbanyak kedua sebanyak 30,2% pegawai memiliki kepuasan yang terkategori cenderung tidak puas, sebanyak 9,5% pegawai memiliki kepuasan yang terkategori puas dan 4,8% lainnya memiliki kepuasan yang terkategori tidak puas. Mayoritas pegawai merasa cukup puas dengan kesempatan berkembang dan kesempatan promosi yang diberikan sebesar 5,56%. Kemudian kedua terbanyak yaitu kategori cenderung tidak puas sebesar 30,2%, pegawai merasa kurang diberikan kesempatan berkembang dan kurang mendapatkan kesempatan dalam promosi. Indikator “kesempatan mendapat promosi” memiliki nilai skor tertinggi dan masih berada pada kategori cenderung puas. Indikator “kesempatan berkembang di organisasi” merupakan nilai skor rata rata paling kecil dan berada pada kategori cenderung

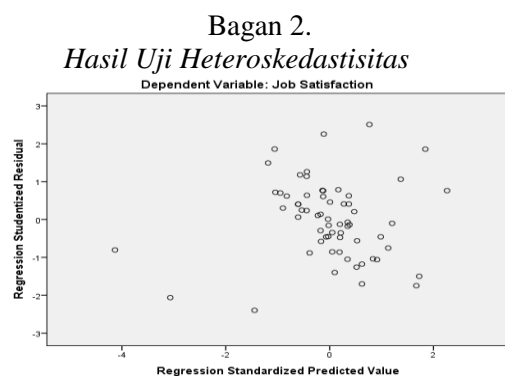
puas.

Dimensi *supervision* sebanyak 69,8% memiliki kepuasan yang terkategori cenderung puas terhadap pengawasan atasan, pegawai merasakan perasaan positif cenderung puas terhadap atasan, mendapat cukup dukungan sosial dan menganggap atasan cukup kompeten. frekuensi terbanyak kedua sebanyak 25,4% pegawai memiliki kepuasan yang terkategori puas, sebanyak 3,2% pegawai memiliki kepuasan yang terkategori tidak puas dan 1,6% pegawai lainnya memiliki kepuasan yang terkategori cenderung tidak puas. Hal ini mengindikasikan adanya perasaan negatif terhadap atasan, kurang mendapat dukungan sosial serta menganggap atasan kurang kompeten.

Pada dimensi *coworker* sebanyak 79,4% memiliki kepuasan yang terkategori cenderung puas, pegawai merasakan perasaan positif, cukup mendapat dukungan sosial, hubungan yang terjalin cukup menyenangkan dan hangat dengan orang lain. Frekuensi terbanyak kedua sebanyak 14,3% pegawai memiliki job satisfaction yang terkategori puas dan 3,2% pegawai lainnya masing-masing memiliki kepuasan yang terkategori cenderung tidak puas dan tidak puas.

Dalam penelitian ini melakukan uji asumsi normalitas. Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi dari hasil uji sebesar 0,892 ( $>0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa populasi data berdistribusi normal.

Pada uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Bagan tersebut menunjukkan bahwa titik-titik yang diperoleh membentuk pola acak tidak beraturan serta menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, sehingga dalam model regresi yang akan dibentuk tidak ditemukan adanya pelanggaran heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program statistik, diperoleh hasil Regresi *Organizational Climate* Terhadap *Job Satisfaction* diketahui bahwa bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$

yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya *organizational climate* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pada pegawai Cabang Kantor X.

Selanjutnya, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0,744. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,744 termasuk kedalam kategori hubungan yang kuat, berada dalam kelas interval antara 0,600 – 0,799. Dari hasil koefisien determinasi, diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,554 atau 55,4%. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational climate* memberikan kontribusi terhadap *job satisfaction* pada pegawai Kantor X sebesar 55,4%, sedangkan sisanya sebesar 44,6% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Dimana *organizational climate* perusahaan berkontribusi terhadap *job satisfaction*, dan akan berdampak pada performa kerjanya.

## Diskusi

Kantor Cabang PT. X saat ini mengalami penurunan efektifitas yang dipengaruhi berbagai faktor. Melihat potensi kinerja perusahaan, tingkat produktivitas pegawai pun terlihat menurun. Seluruh personil Perusahaan memiliki peran penting dalam meningkatkan kembali kinerja perusahaan. Beban dirasa tidak diikuti dengan pemenuhan harapan pegawai terhadap perusahaan. Pemenuhan harapan dapat menimbulkan *job satisfaction* terhadap perusahaan.

*Job satisfaction* memiliki pengaruh terhadap perilaku pegawai. Pegawai yang puas cenderung akan lebih sering masuk kerja, bertahan dalam organisasinya, datang tepat waktu memiliki performa lebih baik, dan berperilaku yang membantu organisasi dibandingkan dengan pegawai yang rendah kepuasan kerjanya.

Terdapat perilaku kerja seperti terlambat bahkan absen, Untuk mengurangi permasalahan tersebut, maka dilaksanakan penelitian untuk melihat apakah terdapat pengaruh *organizational climate* terhadap *job satisfaction* pada seluruh pegawai kantor Cabang X.

Selanjutnya dilaksanakan pengolahan data, didapatkan hasil bahwa *organizational climate* secara signifikan mempengaruhi *Job satisfaction*. Meyer dan Allen (dalam Cohen, 2007) menyatakan bahwa pegawai yang puas adalah pegawai yang memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, performa kerja yang baik, dan bersedia terlibat dalam kegiatan perusahaan. *Job satisfaction* yang dirasakan pegawai Kantor X dalam penelitian ini menjadi faktor yang cukup besar mempengaruhi kinerja Perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut terlihat hubungan interaksi yang terjadi antara pegawai dan perusahaan saling memberikan pengaruh satu sama

lain, Sebagai konsekuensi dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai, maka perusahaan akan memberikan sesuatu kepada pegawai, baik berupa materi dan non materi seperti gaji, tunjangan, bonus, apresiasi dan lainnya. Termasuk juga didalamnya perlakuan yang diberikan perusahaan kepada pegawai seperti prosedur, maupun penyampaian informasi untuk pegawai (Aamodt, 2015).

Para pegawai akan merasakan apa yang telah perusahaan berikan kepadanya, apakah sudah sesuai dengan beban kerja yang dijalankannya selama ini, dan akan mempengaruhi *job satisfaction* yang dirasakannya saat ini di PT. X. Besarnya pengaruh *organizational climate* terhadap *job satisfaction* yang berbeda setiap komponennya, juga akan berdampak pada perilaku yang ditampilkan.

Berdasarkan hasil analisis data, mengenai *organizational climate* perusahaan terhadap para pegawai dalam merasakan *job satisfaction*, akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

## Simpulan

Hasil analisis data menunjukkan pengaruh secara signifikan *organizational climate* terhadap dimensi dimensi *job satisfaction*.

*Dimensi organizational climate* paling favorabel menurut pegawai Kantor X yaitu dimensi *responsibility* dan dimensi *support* masing masing sebesar 96,8% dan paling rendah yaitu dimensi *Recognition* sebesar 71,4% meski masih pada batas ambang *favorabel* atau masih disukai para pegawai.

Para pegawai masih memiliki beberapa kecenderungan ketidakpuasan yaitu pada dimensi *pay*, *promotion oportunites*. Dari dimensi-dimensi tersebut didapatkan kepuasannya paling tinggi adalah dimensi *Work its self* dan *coworker*. Mayoritas pegawai merasakan *job satisfaction* di perusahaan didominasi oleh *support*, *responsibility* dan *commitment* yang dirasakan *favorabel* oleh seluruh pegawai

Selain itu terdapat berbagai faktor lain yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan. Hal ini disebabkan dari hasil penelitian menunjukkan masih terdapat variabel lain selain *organizational climate* yang mempengaruhi *job satisfaction*.

## Daftar Pustaka

Aamodt, M. G. (2015). *Industrial/Organizational Psychology An Applied Research 8th Edition*. In *Journal of Chemical Information and Modeling*.

Castro, M. L., & Martins, N. (2010). The relationship between organisational climate and employee satisfaction in a South African information and technology organisation. *SA*

*Journal of Industrial Psychology*.  
<https://doi.org/10.4102/sajip.v36i1.800>

Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*.  
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>

Field, R. H. G., & Abelson, M. A. (1982). Climate: A Reconceptualization and Proposed Model. *Human Relations*.  
<https://doi.org/10.1177/001872678203500302>

Friedlander, F., & Margulies, N. (1969). Multiple Impacts of Organizational Climate and Individual Value Systems Upon Job Satisfaction. *Personnel Psychology*.  
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1969.tb02300.x>

Hermawan, G. (2016). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jembayan Muarabara Desa Separi Tenggara Seberang. *Psikoborneo*.

LaFollette, W. R., & Sims, H. P. (1975). Is satisfaction redundant with organizational climate? *Organizational Behavior and Human Performance*. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(75\)90049-5](https://doi.org/10.1016/0030-5073(75)90049-5)

Lease, S. H. (1998). Annual Review, 1993-1997: Work Attitudes and Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*.  
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1662>

Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh. In *PT. Andi: Yogyakarta*.

Muchinsky, P. M. (1976). An Assessment of the Litwin and Stringer Organization Climate Questionnaire: An Empirical and Theoretical Extension of the Sims and LaFollette Study. *Personnel Psychology*.  
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1976.tb00422.x>

Nelson, C. W., Tagiuri, R., & Litwin, G. H. (1970). Organizational Climate: Explorations of a Concept. *American Sociological Review*.  
<https://doi.org/10.2307/2093907>

Prasetya. (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV: Alfabeta.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013).

Organizational Behavior 15th Edition. In *The Curated Reference Collection in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*.

Rounds, J. B., Dawis, R., & Lofquist, L. H. (1987). Measurement of person-environment fit and prediction of satisfaction in the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90045-5](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90045-5)

Schneider, B., & Snyder, R. A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organization climate. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/h0076756>