

PENGARUH IKLIM KERJA ORGANISASI (ORGANIZATION CLIMATE) TERHADAP
KEPUASAAN KERJA KARYAWAN DI PT. AGUNG AUTOMALL
JALAN Dr. SUTOMO PEKANBARU

Oleh:
Riyanto
Anggota
Meyzi Heriyanto
Meyzi2000@yahoo.com
CP: 081378143663

ABSTRACT

In an organization or company, employees are the most important factors that will affect the company in achieving its goals. Employees a wealth of each company, because their role is crucial the success of the company reach its goals. An employee is expected to devote his attention in earnest, so that the work can be resolved properly and effectively. In this case the company should be able to create a work climate that supports the organizational work of each employee. In addition it is necessary to create a good social relations between all employees and between employee and employee else. It is based on the theory can influence employee job satisfaction to be able vibrant and has good performance. purpose of this study was to analyze the influence of organizational work climate (organization climate) on job satisfaction of employees.

The research was conducted at PT. Agung Automall Pekanbaru based in Dr. Sutomo Street, Number: 13 Pekanbaru. The reason for the selection of the research here is due to the high level of attendance and the number of employees out every year in the PT. Agung Automall in Dr Sutomo Street Pekanbaru. Population in this research are all employees of PT. Agung Automall in Dr Sutomo Street Pekanbaru as many as 164 employees. Based on *Stratified Random Sampling Propotionate* technique, the sample in this research was 62 employees.

Based on respondents answers that the effect of organization work climate on job satisfaction of work is well categorized. From some of the indicators studied, the dominant respondents agreed that organization work climate in PT. Agung Automall in Dr Sutomo Street Pekanbaru greatly affect their job satisfaction. It can be concluded that there was indeed a significant effect between organization work climate on job satisfaction of employees of PT. Agung Automall in Dr Sutomo Street Pekanbaru what are based on the results of the research were 9.3%.

Keywords: Organization Work Climate, Satisfaction, Employees.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan organisasi yang berorientasi pada masa depan, usaha penyelenggaraan organisasi atau perusahaan perlu ditangani secara profesional, dalam arti bahwa penyelenggaraan kegiatan perusahaan tersebut memerlukan pemimpin dan staf / karyawan yang mengerti akan tugasnya dan bersemangat dalam mengejar prestasi. Seorang karyawan diharapkan dapat mencurahkan perhatiannya secara bersungguh-sungguh, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan efektif. Hal ini tentu dapat terjadi apabila iklim kerja organisasi disekitar karyawan tersebut mendukung. Karyawan atau tenaga kerja dalam suatu organisasi perlu mendapatkan lingkungan kerja yang baik. Sehingga mendapatkan dorongan untuk dapat bekerja dengan dengan lebih baik. Selain itu perlu diciptakan suatu hubungan sosial yang baik antara setiap karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

Lingkungan kerja dan hubungan antara sesama manusia didalam perusahaan tersebut dapat diasumsikan sebagai iklim kerja perusahaan. Maka dengan adanya iklim kerja yang baik, tentu akan membuat karyawan menjadi bersemangat dan senang bekerja. Begitu pula sebaliknya, jika iklim kerja tidak baik, pastilah karyawan tidak mendapat kepuasan dalam bekerja sehingga menjadi malas bekerja. Hal ini berdampak pada tingginya tingkat absensi karyawan, banyaknya karyawan yang lalai mengerjakan tugas, banyaknya karyawan yang mengundurkan diri, dan tindakan-tindakan indisipliner lainnya.

Dewasa ini permasalahan karyawan atau tenaga kerja dengan iklim kerja perusahaannya menjadi hal yang penting dalam setiap perusahaan. Tidak semua perusahaan mampu menciptakan iklim kerja organisasi yang membuat setiap karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja, termasuk kualitas pelayanan terhadap konsumen. Karyawan yang merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya, dimana pelayanan ini merupakan sumber penilaian konsumen akan kualitas sebuah produk yang akan menentukan loyalitas konsumen serta akan menentukan kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi.

Dalam hal ini, PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru yang merupakan perusahaan otomotif terbesar di kota pekanbaru ini pun berusaha melakukan yang terbaik untuk para karyawannya, sehingga mampu memberikan kepuasan dan semangat yang cukup tinggi terhadap para karyawan. Namun dengan kepuasan kerja yang telah diberikan PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru kepada karyawannya, *labourn turn over* dan absensi karyawan masih meningkat setiap tahunnya.

B. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. *Bagaimana iklim kerja organisasi pada PT. Agung Automall Pekanbaru?*
2. *Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Agung Automall Pekanbaru?*
3. *Bagaimana pengaruh iklim kerja organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Agung Automall Pekanbaru?*

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a) Menganalisis iklim kerja organisasi pada PT. Agung Automall Pekanbaru.
- b) Menganalisis kepuasan kerja karyawan pada PT. Agung Automall Pekanbaru.

- c) Menganalisis pengaruh iklim kerja organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agung Auto Mall Pekanbaru.

2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai :

- a) Sebagai pengembangan ilmu administrasi bisnis yang penulis peroleh di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
- b) Sebagai bahan masukan bagi instansi yang bersangkutan dalam upaya peningkatan organisasi, khususnya pada PT. Agung Auto Mall Pekanbaru.
- c) Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lainnya yang mengambil masalah yang sama

D. Kerangka Teoritis

Iklim kerja organisasi adalah keadaan yang berada disekitar organisasi yang mendukung kegiatan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut (**Hasibuan ; 2007**). Pengertian Iklim kerja organisasi menurut **Wirawan (2007)** iklim kerja organisasi adalah suasana lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kemudian menurut **Handoko (2003)** iklim kerja organisasi merupakan lingkungan kerja yang tercipta dalam suatu organisasi yang menggambarkan kondisi kerja dalam organisasi. Menurut **Litwin and Stringer (dalam Lenny ; 2010)** iklim kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dapat dirasakan secara langsung ataupun tidak oleh orang-orang yang ada dalam lingkungan kerja tersebut. Jadi, berdasarkan beberapa teori tersebut maka pengertian secara umum Iklim kerja organisasi adalah suatu keadaan yang ada disekitar lingkungan kerja dalam suatu organisasi yang dapat mendukung kegiatan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut **Hasibuan (2007)** faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja organisasi adalah:

1. Lingkungan pekerjaan, yang meliputi:
 - a. Penerangan / cahaya
 - b. Tata warna
 - c. Suara bising
 - d. Musik
 - e. Pertukaran udara
 - f. Keamanan
2. Hubungan sesama anggota organisasi
3. Kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

iklim kerja mempunyai peranan yang sangat besar dan merupakan hal terdekat dengan pekerjaan itu sendiri. Dimana iklim kerja organisasi bukan hanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga sering menimbulkan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja. Pada umumnya turunnya kinerja karyawan disebabkan oleh faktor ketidakpuasan dalam bekerja baik secara materi maupun non materi.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan dalam moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan sangat penting artinya bagi organisasi. **Imron dalam Lenny (2010)** mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan erat kaitannya dengan produktivitas kerja mereka. Seseorang yang merasa puas terhadap kerjanya bermanfaat terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut dengan maksimal. Adapun yang dijadikan indikator kepuasan kerja karyawan pada PT. Agung Automall jalan Dr. Sutomo Pekanbaru adalah :

1. Prestasi, segi yang diukur dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, hasil kerja yang diperoleh memenuhi kualitas, dan hasil kerja memenuhi standar yang ditetapkan.
2. Tingkat kemangkiran, segi yang diukur dari ketepatan masuk kerja dan pulang kerja, ketepatan menyelesaikan pekerjaannya, dan mematuhi aturan kerja.
3. Keinginan pindah, segi yang diukur dari kesenangan terhadap pekerjaannya dilakukan, kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki dan suasana kerja yang nyaman.
4. Usia pekerja, segi yang diukur dari lama bekerja, sumber penghasilan yang relatif, terjamin, dan adanya ikatan batin dengan rekan.

BAB II HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Berikut ini akan disajikan beberapa hal yang berkaitan dengan identitas responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden dalam penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Pria	37	59,68
Wanita	25	40,32
Jumlah	62	100

Sumber : Data Penelitian Lapangan, 2012

Berdasarkan tabel 1 responden yang berjenis kelamin pria lebih besar jumlahnya yaitu sebanyak 37 orang (59,68%) sedangkan karyawan berjenis kelamin wanita sebanyak 25 orang (40,32%). Dari tabel juga dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada perempuan. Hal ini tentu saja dikarenakan jenis kelamin seorang karyawan juga menjadi pertimbangan bagi sebuah perusahaan memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Biasanya, jenis pekerjaan tertentu membutuhkan jenis kelamin tertentu pula. Sebagai contoh, untuk pekerjaan service, perusahaan lebih memilih tenaga kerja yang berjenis kelamin laki-laki ketimbang perempuan. Hal ini dikarenakan pekerjaan service membutuhkan tenaga ekstra dan pekerjaan yang biasanya dilakukan cukup berat.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, maka responden dalam penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Tabel 2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
≤ 25	11	17,74
26 – 35	24	38,71
≥ 36	27	43,55
Jumlah	62	100

Sumber : Data Penelitian Lapangan, 2012

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa mayoritas usia responden yang diteliti adalah pada usia ≥ 36 , yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 43,55% dari jumlah responden. Sedangkan minoritas responden yaitu pada usia ≤ 25 , yaitu hanya sebanyak 11 orang atau sebesar 17,74% dari jumlah responden. Dimana pada usia ≥ 36 tahun tersebut pengalaman bekerja mereka sudah cukup banyak dan sudah memasuki usia kematangan sehingga mereka bisa melakukan atau melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh – sungguh.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Berdasarkan divisi yang terdapat di PT. Agung Automall Jalan Sutomo Pekanbaru, maka responden dalam penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Tabel 3.

Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Perusahaan

Divisi	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Administasi	16	25,80
Penjualan (<i>Marketing</i>)	17	27,42
Service	22	35,48
Part	7	11,30
Jumlah	62	100

Sumber : Data Penelitian Lapangan, 2012

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak berada pada divisi service yaitu sebanyak 22 orang dan yang responden paling sedikit adalah divisi part yang berjumlah 7 orang.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, maka responden dalam penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Tabel 4.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja Responden	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
< 3 tahun	24	38,71
3 tahun – 6 tahun	29	46,77
> 6 tahun	9	14,52
Jumlah	62	100

Sumber : Data Penelitian Lapangan, 2012

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak adalah karyawan yang bekerja di PT Agung Automall selama 3 – 6 tahun, yaitu sebanyak 29 orang dan yang responden paling sedikit merupakan karyawan yang bekerja lebih dari 6 tahun di PT Agung Automall.

B. Analisis Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Analisis Iklim Kerja Organisasi di PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru.

Hasil penelitian iklim kerja organisasi pada PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru berdasarkan indikator :

1. Lingkungan Pekerjaan
2. Hubungan antar sesama pekerja

3. Kepemimpinan

a) Lingkungan Pekerjaan

Seorang karyawan diharapkan dapat mencurahkan perhatiannya secara bersungguh-sungguh, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan efektif. Hal ini tentu dapat terjadi apabila lingkungan kerja disekitar karyawan tersebut mendukung. Karyawan atau tenaga kerja dalam suatu organisasi perlu mendapatkan lingkungan kerja yang baik. Sehingga mendapatkan dorongan untuk dapat bekerja dengan dengan lebih baik. Deskripsi data tanggapan responden terhadap indikator lingkungan pekerjaan dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

Tabel 5.
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan Pekerjaan		Tanggapan Responden					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
Penerangan	1	25	25	12	-	-	62
	2	10	24	24	4	-	62
Tata warna	3	8	37	17	-	-	62
	4	1	18	26	14	3	62
Pertukaran Udara	5	22	36	4	-	-	62
	6	4	21	32	5	-	62
Suara Bising	7	14	25	17	6	-	62
	8	13	21	24	4	-	62
Musik	9	6	19	22	14	1	62
	10	14	11	26	11	-	62
Keamanan	11	28	28	5	1	-	62
	12	21	35	4	1	1	62
Jumlah		166	300	233	60	5	744
Persentase (%)		22,31	40,32	31,32	8,06	0,67	100

Sumber : Data Penelitian Lapangan, 2012

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa mayoritas jawaban responden terhadap indikator lingkungan pekerjaan yaitu yang menyatakan setuju yakni sebanyak $22,31+40,32 = 62,63\%$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan pekerjaan di PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru adalah baik.

b) Hubungan Antar Sesama Pekerja

Dalam suatu perusahaan perlu diciptakan suatu hubungan sosial yang baik antara seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya. Pekerjaan akan terlaksana dengan baik apabila pekerjaan dilaksanakan secara bersama-sama dan saling mendukung antar sesama pekerja. Adapun deskripsi data tanggapan responden terhadap indikator hubungan antar sesama pekerja dapat dilihat pada tabel 6 berikut :

Tabel 6.
Tanggapan responden terhadap indikator hubungan sesama pekerja

Hubungan Antar Sesama Pekerja	Tanggapan Responden					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
1	8	22	16	14	2	62
2	32	30	-	-	-	62
3	26	34	1	1	-	62

Jumlah	66	86	17	15	2	186
Persentase (%)	35,48	46,23	9,14	8,06	1,07	100

Sumber : Data Penelitian Lapangan, 2012

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa mayoritas jawaban responden terhadap indikator hubungan antar sesama pekerja yaitu menyatakan setuju yakni sebanyak $35,48+46,23=81,71$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan sesama pekerja di PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru adalah sangat baik.

c) Kepemimpinan

Dalam suatu perusahaan, peningkatan kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh hubungan antar sesama karyawan saja, namun juga dipengaruhi oleh hubungan karyawan dengan atasannya. Deskripsi data tanggapan responden terhadap indikator kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

Tabel 7.
Tanggapan responden terhadap indikator kepemimpinan

Kepemimpinan	Tanggapan Responden					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
1	10	28	23	1	-	62
2	10	36	16	-	-	62
3	13	26	23	-	-	62
Jumlah	33	90	62	1	-	186
Persentase (%)	17,74	48,38	33,33	0,54	-	100

Sumber : Data Penelitian Lapangan, 2012

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa mayoritas jawaban responden terhadap indikator kepemimpinan yaitu menyatakan setuju yakni sebanyak $17,74+48,38=66,12$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan pekerjaan di PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru adalah baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap pengaruh iklim kerja organisasi yang meliputi lingkungan kerja, hubungan antar sesama karyawan dan kepemimpinan, berikut akan disajikan rekapitulasi dari analisis pengaruh iklim kerja organisasi pada PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru.

Tabel 8.
Rekapitulasi persentase tanggapan responden terhadap pengaruh iklim kerja organisasi pada PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru

No	Indikator	Persentase Penilaian (%)				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Lingkungan Kerja	22,31	40,32	31,32	8,06	0,67
2	Hubungan sesama pekerja	35,48	46,23	9,14	8,06	1,07
3	Kepemimpinan	17,74	48,38	33,33	0,54	0
Jumlah Rata-rata		25,17	44,97	24,59	5,55	0,58

Sumber : Data Penelitian Lapangan, 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi persentase tanggapan responden terhadap pengaruh iklim kerja organisasi pada PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru diketahui bahwa kebanyakan karyawan setuju iklim kerja organisasi yang meliputi lingkungan pekerjaan, hubungan antar sesama pekerja dan kepemimpinan mempengaruhi pekerjaan mereka. Adapun persentase karyawan yang setuju lingkungan pekerjaan, hubungan antar

sesama pekerja dan kepemimpinan di PT. Agung Automall Pekanbaru mempengaruhi dan dapat mendukung pekerjaan mereka adalah sebanyak $25,17 + 44,97 = 70,14\%$. Sisanya $29,86\%$ menyatakan kurang setuju dan tidak setuju tentang hal tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim kerja organisasi yang meliputi lingkungan pekerjaan, hubungan antar sesama pekerja dan kepemimpinan di PT. Agung Automall Pekanbaru dapat dinyatakan baik.

2. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru.

Hasil penelitian kepuasan kerja karyawan pada PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru berdasarkan indikator :

1. Prestasi
2. Tingkat kemangkiran
3. Keinginan pindah
4. Usia pekerja

a) Prestasi

Seorang karyawan akan berusaha sebaik mungkin dan akan merasa puas dalam pekerjaannya karena yang bersangkutan menyadari bahwa apa yang dicapainya sudah maksimal. Deskripsi data tanggapan responden terhadap indikator prestasi karyawan dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

Tabel 9.
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Prestasi

Prestasi	Tanggapan Responden					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
1	17	24	17	3	1	62
2	29	33	-	-	-	62
3	32	30	-	-	-	62
Jumlah	78	87	17	3	1	186
Persentase (%)	41,93	46,77	9,14	1,61	0,54	100

Sumber : Data Penelitian Lapangan, 2012

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa mayoritas jawaban responden terhadap indikator prestasi yaitu menyatakan setuju yakni sebanyak $41,93+46,77=88,70$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan atau hubungan karyawan dengan pemimpin PT. Agung Automall Jalan Dr Sutomo adalah sangat baik.

b) Tingkat Kemangkiran

Karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya, karyawan yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan tinggi tingkat kemangkirannya. Adapun deskripsi data tanggapan responden terhadap indikator tingkat kemangkiran atau absensi karyawan di PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 10 berikut:

Tabel 10.
Tanggapan responden terhadap indikator tingkat kemangkiran

Tingkat kemangkiran	Tanggapan Responden					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
1	24	37	1	-	-	62
2	23	39	-	-	-	62
3	35	27	-	-	-	62
Jumlah	82	103	1	0	0	186

Persentase (%)	44,08	55,38	0,54	0	0	100
-----------------------	-------	-------	------	---	---	-----

Sumber : Data Penelitian Lapangan, 2012

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa mayoritas jawaban responden terhadap indikator tingkat kemangkiran yaitu menyatakan setuju yakni sebanyak $44,08+55,38=99,46$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya hampir semua karyawan di PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru berupaya untuk meminimalkan tingkat kemangkiran atau absensi dan setuju bahwa tingkat kemangkiran sangat menunjukkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap hubungan kepuasan kerja dan tingkat kemangkiran adalah sangat baik.

c) Keinginan Pindah

Keinginan pindah seorang karyawan dapat dilihat dari kesenangan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki dan suasana kerja yang nyaman. Adapun deskripsi data tanggapan responden terhadap indikator keinginan pindah karyawan dapat dilihat pada tabel 11 berikut:

Tabel 11.
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Keinginan pindah

Keinginan Pindah	Tanggapan Responden					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
1	22	40	-	-	-	62
2	18	30	13	1	-	62
3	16	35	11	-	-	62
Jumlah	56	105	24	1	0	186
Persentase (%)	30,11	56,45	12,90	0,54	0	100

Sumber : Data Penelitian Lapangan, 2012

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa mayoritas jawaban responden terhadap indikator keinginan pindah pekerja yaitu menyatakan setuju yakni sebanyak $30,11+56,45=86,56\%$. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kebanyakan karyawan setuju keinginan pindah karyawan dari PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap hubungan kepuasan kerja dan keinginan pindah adalah sangat baik.

d) Usia Pekerja

Tingkat usia atau umur seorang karyawan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan tersebut dalam berfikir dalam melaksanakan pekerjaan. Kecenderungan yang sering terlihat adalah bahwa semakin lanjut usia karyawan tingkat kepuasannya pun biasanya semakin tinggi, alasan sering dikemukakan menjelaskan fenomena ini antara lain gaya hidup yang sudah mapan, sumber penghasilan yang relatif terjamin, dan sebagainya. Deskripsi data tanggapan responden terhadap indikator usia pekerja karyawan dapat dilihat pada tabel 12 berikut :

Tabel 12.
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Usia Pekerja

Kepemimpinan	Tanggapan Responden					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
1	15	30	17	-	-	62
2	13	31	18	-	-	62
3	24	38	-	-	-	62
Jumlah	52	99	35	0	0	186
Persentase (%)	27,95	53,22	18,82	0	0	100

Sumber : Data Penelitian Lapangan, 2012

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa mayoritas jawaban responden terhadap indikator usia pekerja yaitu menyatakan setuju yakni sebanyak $27,95+53,22=81,17$. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kebanyakan karyawan setuju bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru berkaitan erat dengan usia karyawan. Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap hubungan kepuasan kerja dan usia pekerja adalah sangat baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap kepuasan kerja karyawan yang meliputi prestasi, tingkat kemangkiran, keinginan pindah dan usia pekerja, berikut akan disajikan rekapitulasi dari analisis kepuasan kerja karyawan pada PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru.

Tabel 13.
Rekapitulasi persentase tanggapan responden terhadap
Kepuasan kerja karyawan pada PT. Agung Automall
Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru

No	Indikator	Persentase Penilaian (%)				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Prestasi	41,93	46,77	9,14	1,61	0,54
2	Tingkat kemangkiran	44,08	55,38	0,54	0	0
3	Keinginan pindah	30,11	56,45	12,90	0,54	0
4	Usia Pekerja	27,95	53,22	18,82	0	0
Jumlah Rata-rata		36,02	52,95	10,35	0,53	0,13

Sumber : Data Penelitian Lapangan, 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi persentase tanggapan responden terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru diketahui bahwa kebanyakan karyawan setuju bahwa iklim kerja karyawan mempengaruhi kepuasan kerja mereka yang di ukur dari prestasi, tingkat kemangkiran, keinginan pindah dan usia pekerja. Adapun persentase karyawan yang setuju iklim kerja organisasi di PT. Agung Automall Pekanbaru mempengaruhi dan dapat mendukung kepuasan kerja mereka adalah sebanyak $36,02 + 52,95 = 88,97\%$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru sangat baik.

3 Analisis Pengaruh Iklim Kerja Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Agung Automall Jalan Sutomo Pekanbaru.

3.1 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai rata-rata, minimum, maksimum, dan standar deviasi masing-masing variabel independen dan dependen. Statistik deskriptif merupakan kegiatan mengumpulkan, mengolah dan kemudian menyajikan data observasi dalam bentuk gambar, ukuran dan dalam bentuk yang lain agar pihak lain dapat dengan mudah memahami karakteristik data observasi tersebut. Pengukuran statistik deskriptif pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Science (SPSS)* versi 17,0 for Windows. Hasil perhitungan statistik deskriptif dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 14 berikut:

Tabel 14.
Hasil Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Iklim Kerja Organisasi	62	67.7742	4.81943	53.00	77.00
Kepuasan Kerja Karyawan	62	50.9032	2.40702	45.00	55.00

Sumber : Data olahan SPSS 17,0 tahun 2012

Berdasarkan Tabel 14, dapat diketahui statistik dari masing-masing variabel yakni :

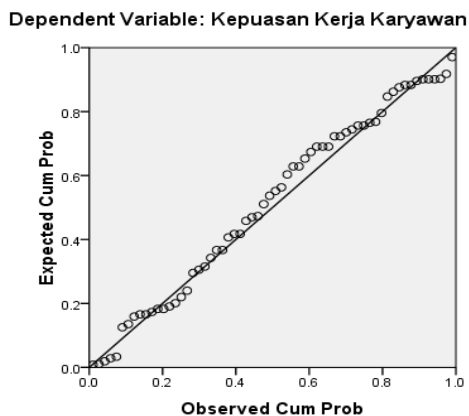
1. Variabel iklim kerja organisasi (*Independent variable*) nilai tertinggi adalah 77.00 dan nilai terendah sebesar 53.00, serta nilai rata-ratanya sebesar 67.7742 dengan standar deviasi sebesar 4.81943.
2. Variabel kepuasan kerja karyawan (*Dependent variable*) nilai tertinggi adalah 55.00 dan nilai terendah sebesar 45.00, serta nilai rata-ratanya sebesar 50.9032 dengan standar deviasi 2.40702.

3.2 Uji Normalitas Data

Tujuan dilakukan uji normalitas data yaitu untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik dan layak digunakan sebagai data penelitian memiliki distribusi normal mendekati normal.

Untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini dapat dilihat dari grafik *Normal Probability Plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas data. Sebaliknya jika tersebar secara acak dan tidak berada di sekitar garis diagonal, maka asumsi normalitas data tidak terpenuhi. *Normal Probability Plot* pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

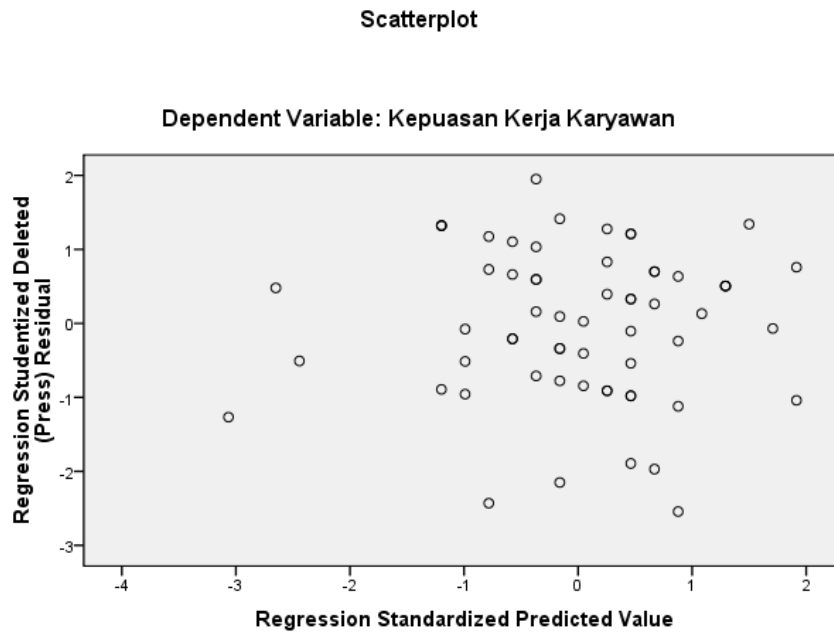


Gambar 1: Grafik Normal Probability Plot

Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa sebaran data tersebar di sekitar garis diagonal (tidak berpencar jauh dari garis diagonal) maka dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas dapat terpenuhi.

3.3 Uji Heterokedastisitas

Untuk melihat gejala heterokedastisitas model regresi dapat di ketahui dengan melihat grafik *Scatterplot*. Jika grafik tersebut membentuk pola tertentu maka terdapat gejala heterokedastisitas pada model, tapi jika titik-titik nya menyebar maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas pada model.



Gambar 2: Grafik Scatterplot

Dari Gambar 2 diatas dapat disimpulkan bahwa sebaran data tidak membentuk pola sehingga telah memenuhi uji asumsi klasik untuk bebas dari gangguan heterokedastisitas.

3.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis linear sederhana yang didasarkan pada hubungan kausal satu variabel independendengan satu variabel dependen. Adapun hipotesis penelitian ini dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistematis, dari data yang diperoleh melalui program SPSS 17,0. Regresi linear sederhana dirumuskan dengan :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja karyawan

X = Iklim kerja organisai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi X

berdasarkan perhitungan dengan program SPSS 17,0 diperoleh nilai-nilai dalam persamaan regresi linear sederhana sebagaimana ditampilkan pada tabel 15 berikut :

Tabel 15.

Nilai Regresi Linear Sederhana

No	Variabel	Nilai Koefisien	t _{hitung}
1	Constan	40,588	9,728
2	B	0,152	2,478

$Y = 40,588 + 0,152 X$

Sumber : Data olahan SPSS 17,0 tahun 2012

Berdasarkan hasil persamaan regresi sederhana di atas, hubungan dan pengaruh antara iklim kerja organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta = 40,588
 Nilai tersebut menunjukkan jika X sama dengan nol maka nilai variabel terikat adalah 40,588. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah merasa puas ketika iklim kerja organisasi PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru nilainya nol, tingkat kepuasan kerja karyawan masih bernilai sebesar 40,588.
2. Nilai koefisien iklim kerja organisai = 0,152
 Nilai tersebut menunjukkan bahwa iklim kerja organisasi di PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru mampu memberikan prediksi tingkat kepuasan kerja karyawan sebesar 0,152. Hal ini menunjukkan jika penilaian karyawan terhadap iklim kerja organisasi di PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru naik satu poin maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,152 dan demikian pula sebaliknya jika penilaian karyawan terhadap iklim kerja organisasi di PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru menurun satu poin maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan menurun sebesar 0,152 dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain (semua variabel yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan) adalah tetap.

3.5 Analisis Uji t

1. $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel bebas (X) yaitu iklim kerja organisasi tidak mempengaruhi variabel terikat (Y)
 $H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel bebas (X) yaitu iklim kerja organisasi mempengaruhi variabel terikat (Y)
2. t_{tabel} diperoleh dengan :
 - a. *Level of significance*, $\alpha = 5\%$ (0,05)
 - b. *Degrees of freedom* (df) = $n - k - 1 = 62 - 1 - 1 = 60$
 $t_{tabel} = (\alpha ; df)$
 $t_{tabel} = (0,05 ; 60)$
 nilai t_{tabel} untuk 0,05 ; 60 dapat dilihat pada tabel distribusi t yaitu 2,000
3. t_{hitung} diperoleh dengan :
 berdasarkan tabel 18, t_{hitung} adalah sebesar 2,478
4. Kriteria pengambilan keputusan
 H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
 H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Dari penjelasan diatas, $t_{hitung} = 2,478$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,000$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja organisasi dengan tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru. Untuk mengetahui besarnya pengaruh iklim kerja organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan digunakan koefisien determinan (R^2). Adapun nilai masing-masing koefisien korelasi dan koefisien determinan tersebut dapat dilihat sebagaimana pada tabel 16 berikut ;

Tabel 16.

Koefisien korelasi dan determinasi

No	Keterangan	Nilai
1	Nilai Koefisien Korelasi	0,305

2	Nilai Koefisien Determinasi	0,093
---	-----------------------------	-------

Sumber : Data olahan SPSS 17,0 tahun 2012

Nilai koefisien determinan sebesar 0,093 (9,3%). Hal ini menunjukkan bahwa fluktuasi (tingkat gerakan) nilai variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan di PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru yang disebabkan oleh variabel bebas yaitu iklim kerja organisasi PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru adalah sebesar 9,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel selain iklim kerja organisasi juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru.

Berdasarkan uraian analisis tersebut dan interpretasi dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis diduga ada pengaruh yang signifikan antara iklim kerja organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Agung Automall Jalan Dr. Sutomo Pekanbaru adalah benar. Hal ini sesuai dengan teori yang menurut **Litwin and Stringer** (dalam **Lenny ; 2010**) iklim kerja organisasi merupakan segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dapat dirasakan secara langsung ataupun tidak oleh orang-orang yang ada dalam lingkungan kerja tersebut dan mempengaruhi individu didalamnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara
- Lenny , N. Samitri . 2010. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Kampar*. Pekanbaru : Universitas Riau
- L.N. Jewell, Phd & March Piegell., 1998, *Psikologi Industri / Organisasi Modern*, Jakarta
- Sudijono, A ., 2008, *Pengantar Statistik Pendidikan* , Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi* ., Jakarta , Salemba Empat