

## PERBEDAAN IKLIM KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN JADI JAYA NABATI

Eriska Febriani<sup>1</sup>, Khairul Anwar Dalimunthe<sup>2</sup>

[eriskafebriani9@gmail.com](mailto:eriskafebriani9@gmail.com)<sup>1</sup>

Universitas Medan Area

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai Hubungan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Jadi Jaya Nabati. Tipe penelitian menggunakan kuantitatif dengan uji komparatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini model likert. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi product moment, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara iklim kerja dengan Kepuasan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,935$ , dengan Signifikan  $p = 0,000 < 0,05$ . Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah  $r^2 = 0,874$ . Ini menunjukkan bahwa iklim kerja berdistribusi sebesar 87,40% terhadap Kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Iklim Kerja; Kepuasan Kerja; Karyawan.

### PENDAHULUAN

Permasalahan yang umumnya dihadapi oleh perusahaan adalah meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Pentingnya pihak perusahaan dalam memperhatikan kebutuhan akan karyawannya akan mendorong karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi dan tentu akan meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut.

Aktivitas kerja yang baik diharapkan dapat mencapai hasil yang maksimal bagi suatu organisasi atau lembaga. Hal ini membutuhkan sumber daya manusia untuk mewujudkannya. Sebagai penggerak bisnis atau organisasi, orang-orang menyadari bahwa salah satu elemen dalam suatu organisasi memainkan peran kunci dalam kelangsungan hidupnya, sehingga kemajuan suatu organisasi tergantung pada peran yang dimainkan oleh orang-orang di dalamnya. Secanggih apapun alat dan perlengkapan kerja suatu organisasi, tanpa fungsi kerja manusia, organisasi tidak ada artinya. Karena manusia memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi berupa tenaga dan semangat. Karyawan harus dapat bekerja dengan baik, tetapi mereka juga memiliki kehidupan non-kerja untuk dipertimbangkan.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Faktor kepuasan kerja merupakan hal yang berifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja sebagai efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang mempunyai hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok diluar pekerjaan itu sendiri. Sehingga dapat disimpulkan, kepuasan kerja adalah perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan dalam sebuah organisasi (Sustrisno, 2014).

Menurut Herzberg (2019), ciri kepuasan kerja adalah mereka mempunyai dorongan dalam bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan

ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan mengeluh bahwa setiap pekerjaan yang mereka kerjakan tidak maksimal dan cenderung sering melakukan kesalahan sehingga membuat atasan kecewa, karyawan merasa bahwa hasil kerjanya kurang memuaskan. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya di perusahaan. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya., yang akhirnya akan mempengaruhi kualitas kerja. Kondisi ini jika dibiarkan terus menerus, dalam jangka waktu yang singkat perusahaan akan mengalami kerugian meskipun manifestasi kerugiannya tidak terlihat jelas. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis. Masih ada karyawan yang merasa tugas yang diberikan kepadanya merupakan rutinitas yang membosankan sehingga pekerjaan/tugas menjadi terabaikan, Masih ada karyawan yang tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan sikap pengawas atau supervisi yang selalu memantau pekerjaannya.

As'ad (2013) menyatakan dengan menemukan sumber kepuasan kerja, hal ini dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa lebih bahagia dalam bekerja. Sementara itu Hasibuan (2009) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kartono (2006) mengungkapkan bahwa salah satu kepuasan sejati yang diperoleh dalam lingkungan kerja ialah bangga, puas dan bahagia karena berhasil/sukses melaksanakan tugas pekerjaan sampai tuntas (bertanggung jawab terhadap pekerjaan), yang disebut sebagai pemuas instink keahlian/keterampilan.

Karyawan yang loyal dan produktif terjadi apabila terbangunnya rasa kepuasan dari dalam diri karyawan, terhadap pekerjaannya, atasannya, peralatan dan fasilitas serta variabel-variabel lainnya. Banyak terjadi karyawan ditekan untuk bekerja demi mencapai target-target tertentu, namun tidak didukung dengan peralatan atau sarana, otoritas, bimbingan atasan, sehingga hasilnya berdampak kepada buruknya proses dan tentunya hasil akhir (produk) yang dijadikan. Banyak perusahaan yang menekankan kepada kepuasan, tanpa banyak melihat bahwa salah satu kunci sukses dalam mencapai kesuksesan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan (Satriawan, 2012).

Tidak adanya kejelasan tugas dan fungsi karyawan mempunyai implikasi menurunnya kepuasan kerja sehingga secara tidak langsung mempengaruhi kinerja organisasi tersebut dalam menangani kewajibannya. Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya dengan senang hati melakukan pekerjaannya dan berupaya untuk terus menerus meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka, sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan, sehingga mereka akan melakukan pekerjaannya dengan terpaksa dan asal-asalan. Fenomena kepuasan kerja dilihat berdasarkan perbandingan antara apa yang diterima pegawai dari pekerjaan yang dilakukan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan oleh seseorang. Jika karyawan menerima upah dan mampu memenuhi kebutuhan, dan hal-hal yang diberikan organisasi seperti: memperhatikan kebutuhan minum karyawan saat bekerja, Situasi dan lingkungan tempat bekerja yang kurang nyaman, karena mereka tidak memiliki ruangan sendiri agar memiliki privacy kerja. merasaterganggu dengan orang-orang disekitar, hubungan kerja dengan sesama rekan kerja yang terlihat kurang baik karena mereka memiliki kelompok-kelompok dalam bekerja.

Sesuai dengan pendapat Davis (2000), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah iklim kerja. Iklim kerja juga berperan sebagai suasana psikologis yang berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan

organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Perilaku merupakan fungsi dari karakteristik manusia dan persepsinya terhadap lingkungan, maka persepsi anggota organisasi terhadap iklim kerja yang terbentuk di lingkungan kerjanya akan mempengaruhi terhadap hasil kerjanya. Persepsi positif akan menghasilkan iklim kerja yang positif sehingga akan memberikan hasil kerja yang positif. Begitu juga hal sebaliknya persepsi negatif akan menghasilkan iklim kerja negative yang berimbas kepada hasil kerja yang negatif pula. Oleh karena itu, dinaspeternakan dan perikanan Indragiri hulu harus selalu menciptakan persepsi positif iklim kerja kepada setiap anggotanya pegawainya.

Iklim kerja ini merupakan istilah untuk menggambarkan lingkungan organisasi atau situasi organisasi. Iklim kerja berkenaan dengan rangkaian sifat yang dapat dipersepsi orang-orang dalam suatu organisasi atau unit-unit tertentu. Pembicaraan tentang iklim kerja sebenarnya merupakan pembicaraan lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, yang dianggap kemudian mempengaruhi perilaku organisasi. Adapun hubungannya iklim kerja dan kepuasan kerja Iklim kerja yang diciptakan, antara lain dengan menerapkan hari kerja dan jam kerja yang lebih rendah dari organisasi lain sehingga iklim kerja yang lebih rileks dapat dinikmati oleh karyawan yang akhirnya menciptakan situasi kerja yang kondusif. Kemampuan manusia beradaptasi dengan temperatur lingkungan secara umum dilihat dari perubahan suhu tubuh. Manusia dianggap mampu beradaptasi dengan perubahan temperatur lingkungan bila tidak perubahan suhu tubuh tidak terjadi atau perubahan suhu tubuh yang terjadi masih pada rentang yang aman.

Manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai akan menempuh berbagai upaya agar tujuannya tercapai, hal ini dapat dilakukan dengan cara penciptaan iklim kerja yang kondusif, seperti yang dikemukakan oleh A. Dale Timpe (20222), bahwa faktor-faktor penentu kepuasan seseorang dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor individu sebagai faktor internal dan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja organisasi seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan fasilitas dan iklim kerja.

Berdasarkan hasil observasi sementara peneliti memiliki masalah karyawan yang kurang mandiri dalam mengerjakan tugas sehingga hal ini membuat tanggung jawab karyawan menurun, Terlebih sesama karyawan tidak saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa karyawan tersebut merasa tidak puas dengan kerjaan yang dia miliki sekarang, yaitu dikarenakan gaji yang tidak memadai, sistem promosi jabatan yang sulit didapatkan, fasilitas kantor yang kurang nyaman, pemimpin yang kurang memberikan kepercayaan pada pegawai, dan hal lainnya yang membuat karyawan tidak betah bekerja di kantor.

Berhubungan dengan deskriptif teoritik diatas, semakin menarik untuk diteliti ditengah-tengah gejala konflik kerja yang akhir-akhir ini belum bisa diselesaikan secara baik, namun perlu ada penelusuran lebih jauh mengenai kualitas iklim kerja sebagai bagian penting pembentukan persepsi kepuasan kerja di lingkungan internal organisasi.

Dengan sejumlah pernyataan, fakta dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Jadi Jaya Nabati.”

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif komparatif. Jenis pendekatan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain dan disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2014) mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menguak angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran

terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat, nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel independen atau variabel bebas (x) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini, yang disebut sebagai variabel independen adalah Iklim Kerja.
2. Variabel dependen atau variabel terikat (y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini, yang disebut sebagai variabel dependen adalah Kepuasan Kerja..

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi product moment, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara iklim kerja dengan Kepuasan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,935$ , dengan Signifikan  $p = 0,000 < 0,05$ . Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah  $r^2 = 0,874$ . Ini menunjukkan bahwa iklim kerja berdistribusi sebesar 87,40% terhadap Kepuasan kerja.

Menurut Milton (dalam Ardana, 2008), persepsi karyawan terhadap iklim kerja juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Iklim kerja yang dipersepsi dapat dirasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan. Iklim kerja adalah suatu kualitas lingkungan internal yang relatif bertahan lama, dialami oleh para karyawan, mempengaruhi tingkah laku karyawannya, digambarkan dalam seperangkat atribut atau karakteristik, dan membedakan stimulus atau rangsang yang akan dipersepsi oleh karyawan di lingkungan kerjanya.

Iklim kerja merupakan lingkungan manusia yang didalamnya para pekerja suatu organisasi melakukan pekerjaannya dan keberadaannya merupakan hal yang tidak dapat disentuh atau dilihat, akan tetapi ada dan dapat dirasakan oleh pegawai. Iklim kerja dapat diciptakan oleh pimpinan didalam menjalankan organisasi dan keberadaannya sangat mempengaruhi pegawai didalam bekerja, sehingga bisa direspon secara negative atau positif oleh pegawai tergantung kepada pimpinan dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan dari organisasi

Hasil penelitian dengan judul Hubungan Iklim kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Hermawan, 2016). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kerja dan kepuasan kerja dengan skor  $P = 0,000$ , kemudian skor  $r = 0,518$  yang berarti iklim kerja memiliki hubungan rata-rata terhadap kepuasan kerja.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ardena (2015) menunjukkan adanya hubungan positif antara iklim kerja dengan kepuasan kerja. Adapun peranan iklim kerja terhadap kepuasan kerja yang terjadi di PT. Bintang Asahi Textile Industri, Sragen, departemen Spinning I yakni sebesar 53,0% yang ditunjukkan oleh  $R^2$  sebesar 0,53, yang berarti masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain human relation, gaji, faktor lingkungan fisik kerja, dsb. gaji yang memuaskan, kesempatan untuk maju, mengembangkan karir, kesempatan bekerja yang layak, kondisi kerja yang baik, lingkungan kerja yang memuaskan, teman sekerja yang memuaskan serta pimpinan yang baik.

Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Riyadi (2015), ada hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi iklim kerja seseorang maka semakin tinggi pula kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah iklim kerja maka semakin rendah pula kepuasan kerja, hasil ini ditunjukkan dengan nilai  $r$  sebesar 0,485;  $p = 0,000 < 0,01$ . 2. Sumbangan efektif antara iklim kerja terhadap kepuasan kerja

sebesar 0,236 yang berarti kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh iklim kerja sebesar 23,6 %, sedangkan sisanya sebesar 76,4% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi product moment, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara iklim kerja dengan Kepuasan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,935$ , dengan Signifikan  $p = 0,000 < 0,05$ . Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah  $r^2 = 0,874$ . Ini menunjukkan bahwa iklim kerja berdistribusi sebesar 87,40% terhadap Kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Achmad, Farid, dkk. 2014. Impact of Transformational Leadership on Employee Motivation in Telecommunication Sector. *Journal of Management Policies and Practices*. *Jurnal Psikologi* Vol.2 No. 2 pp. 11-25.
- Anwar. 2005. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung : Refika Aditama
- Ardana, I Komang, dkk. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Ardena, Eldesta Nisa. 2015. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta* no 2 vol 2
- As'ad, M. 2013. Psikologi Industri. Edisi Revisi. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar. S. 2004. Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(1).
- Davis, Keith dan Newstrom. 2000. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi ketujuh. Alih Bahasa Agus Darma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dewi, N. K. C. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi Dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Nusa Penida Beach Inn. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 527-537.
- Harianja, E. F. E. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Kantor Ptpn V Sei Galuh (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, G. (2016). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2).
- Jain, S., Cohen, A. K., Huang, K., Hanson, T. L., dan Austin, G. 2007. Inequalities in School Climate in California. *Journal of Education Administration*, 53 (2), 237-261
- Kaswan. 2017. Psikologi Industri & Organisasi. Bandung: Alfabeta
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Terjemahan. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Meeusen, Vera C. H., Karen van Dam., Chris Brown-Mahoney., Andre A. J. van Zundert., dan Hans T. A. Knape. 2011. Work Climate Related to Job Satisfaction Among Dutch Nurse Anesthetists. *AANA Journal* 79 (1) 63-70.
- Nisa Ardena, E., & Kasturi, T. (2015). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Nurtika, H., & Sariyathi, N. K. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Denpasar (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rahmawaty, A. (2016). Model kepemimpinan spiritual dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. *Iqtishadia: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Kudus*, 9(2), 276-303.

- Riyadi, Oscar Dian. 2015. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja. Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta no 3 vol 1.
- Robbins, Stephen P & Judge. 2009. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia, jilid 1. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, Stephen, P. 2007. Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall
- Rosario Gil-Galvan. 2012. Study on the job satisfaction of graduates and received training in the university. Journal Social and Behavioral Sciences. 2 (8): h: 526-529.
- Saleh, K. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidempuan).
- Siagian, Sondang P. 2001. Manajemen Sumber Daya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schneider, B. 2000. The psychological life in organisations. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderon & M. F. Peterson (Eds.), Handbook of organizational culture and climate (xvii-xxi). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Schermerhorn, J.R, Hunt, J.G., & Osborn, R.N. 2005. Managing Organizational Behaviour. New York: John Willey & Son.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suparno, Eko Widodo. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Timpe, Dale. 2014. Kinerja. Alih bahasa Sofyan. Jakarta: PT. Gramedia Asri.
- Wijanarko, B. 2011. Hubungan antara Human Relation dengan Kepuasan Kerja. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wijaya, E. (2012). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Ikagriya Darmapersada. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta.
- Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Organisasi: Teori dan Aplikasi Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulinda Agnes Devianti (1301406501) Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, Pengaruh Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Konselor, (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2013), h. 27.