

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Tugas Akhir Dalam menyelesaikan
Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Kependidikan*



NURUL HANIFA
1200271 / 2012

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama : Nurul Hanifa
NIM : 1200271
Tahun Masuk : 2012
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2016

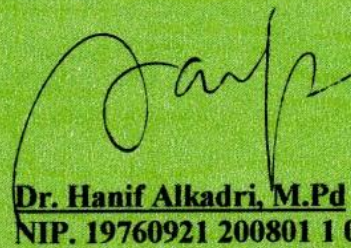
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd
NIP. 19540209 198211 1 001

Pembimbing II



Dr. Hanif Alkadri, M.Pd
NIP. 19760921 200801 1 010

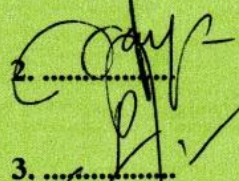
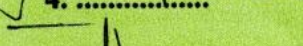
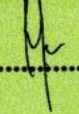
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

HUBUNGAN IKLIM ORAGNISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PROVINSI SUMATERA BARAT

NAMA : NURUL HANIFA
NIM/BP : 1200271 / 2012
PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN
JURUSAN : ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS : ILMU PENDIDIKAN

Padang, Agustus 2016

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Prof. Dr. Sufyarma M, M.Pd	1. 
Sekretaris	: Dr. Hanif Alkadri, M.Pd	2. 
Anggota	: Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd	3. 
Anggota	: Dr. Jasrial, M.Pd	4. 
Anggota	: Dr. Rifma, M.Pd	5. 

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Agustus 2016
Yang menyatakan,



NURUL HANIFA
NIM 1200271/2012

ABSTRAK

Judul : Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat
Penulis : Nurul Hanifa
NIM/BP : 1200271/2012
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd
2. Dr. Hanif Alkadri, M. Pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat bahwa kepuasan kerja pegawai diindikasikan rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) kepuasan kerja pegawai, 2) iklim organisasi dan 3) hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapatnya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat.

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 95 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan Tabel *Krejcie* dan sampel penelitian berjumlah 77 orang. Instrumen penelitian ini adalah angket model *Skala Likert* yang telah diuji validitasnya dengan rumus *Rho Spearman* atau Tata Jenjang dan reliabilitasnya dengan rumus *alpha*. Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa: 1) kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori tinggi dengan skor 84,89% dari skor ideal 2) iklim organisasi pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori tepat dengan skor 80,24% dari skor ideal, 3) terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat dengan koefisien korelasi $r_{\text{hasil}} (0,521) > r_{\text{tabel}} (0,222)$ pada taraf kepercayaan 95% dan $t_{\text{hitung}} (5,283) > t_{\text{tabel}} (2,000)$ pada taraf kepercayaan 95% maka terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas kasih dan anugerah-Nya yang serta menyertai penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah meninggalkan tuntunan hidup bagi manusia yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd selaku dosen Penasehat Akademik sekaligus sebagai dosen pembimbing I dan Bapak Dr. Hanif Alkadri M.Pd selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran dengan penuh perhatian dan kesabaran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.
2. Rektor Universitas Negeri Padang.
3. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
5. Dosen serta karyawan/i FIP UNP yang telah memberikan bantuan dan motivasi dalam mengikuti perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.

6. Pimpinan dan pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat telah memberikan bantuan dan dukungan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
7. Teristimewa orang tua dan keluarga yang telah memberi dukungan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan Studi S1.
8. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Administrasi Pendidikan 2012 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Kepada semua pihak yang telah ikut membantu, tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain do'a kepada Allah SWT semoga bantuan, bimbingan dan arahan serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis, baik berupa moril maupun materil dapat bernilai ibadah disisi Allah SWT. Amiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu sangat diharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca, agar bermanfaat bagi kita semua dan bermanfaat dalam penulisan selanjutnya. *Amin Ya, Robbal'alamin.*

Padang, Agustus 2016
Penulis

NURUL HANIFA
1200271/2012

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Kegunaan Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kajian Teori.....	11
1. Konsep Kepuasan Kerja	11
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
b. Pentingnya Kepuasan Kerja.....	12
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	13
d. Indikator-indikator Kepuasan Kerja	15
2. Konsep Iklim Organisasi	24
a. Pengertian Iklim Organisasi.....	24
b. Dimensi-dimensi Iklim Organisasi	26
c. Indikator Iklim Organisasi	28
3. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai	39
B. Kerangka Konseptual	42
C. Hipotesis.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	44

C. Populasi dan Sampel Variabel Penelitian.....	45
1. Populasi	45
2. Sampel	46
D. Jenis dan Sumber Data	48
E. Instrumen Penelitian.....	48
F. Pengumpulan Data	51
G. Teknik Analisis dan Pengolahan Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data Penelitian.....	55
1. Deskripsi Data Kepuasan Kerja.....	55
2. Deskripsi Data Iklim Organisasi	58
B. Persyaratan Analisis	61
C. Pengujian Hipotesis.....	62
D. Pembahasan.....	63
1. Kepuasan Kerja	63
2. Iklim Organisasi	72
3. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja	80
4. Keterbatasan Penulis	81
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Indikator Kepuasan Kerja.....	17
2. Indikator Iklim Organisasi.....	32
3. Jumlah Populasi Penelitian.....	46
4. Jumlah Sampel Penelitian	47
5. Klasifikasi dan Persentase Secara Kualitatif	53
6. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja	56
7. Rata-Rata Per Indikator Kepuasan Kerja	57
8. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Iklim Organisasi	58
9. Rata-Rata Per Indikator Iklim Organisasi	60
10. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	60
11. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data	62
12. Pengujian dan Keberartian Korelasi.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Penelitian	43
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja	56
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Iklim Organisasi	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi- Kisi Angket Penelitian	89
2. Instrumen Penelitian.....	92
3. Rekapitulasi Hasil Uji Coba Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja.....	99
4. Analisis Uji Coba Angket	101
5. Tabulasi Data Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja	107
6. Skor Mentah	109
7. Pengolahan Data Hasil Penelitian	110
8. Tabel Nilai Product Moment.....	121
9. Tabel Nilai Distribusi T.....	122
10. Nilai Chi Kuadrat	123
11. Tabel Nilai Rho	124
12. Z Tabel	125
13. Surat Izin Penelitian	126

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Efektivitas dan efisiensi organisasi tidak terlepas dari efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan unsur penting sebagai penggerak terlaksananya seluruh aktifitas dalam organisasi. Pegawai menjadi perencanaan pelaksanam dan pengendali yang selalu berperan aktif dan mewujudkan tujuan dari organisasi.

Pegawai menjadi pelaksana yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi pikiran sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini yang akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tersebut. Salah satu sikap tersebut yaitu kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya. Untuk mengembangkan sumber daya manusia diperlukan kepuasan kerja yang tinggi agar mendapatkan hasil kerja yang optimal sehingga organisasi dapat berjalan lancar.

Kepuasan kerja merupakan salah satu kebutuhan dasar bagi pegawai dalam bekerja. Dengan adanya kepuasan kerja, pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga memperoleh hasil yang baik pula. Menurut Hasibuan (2012:202) yang mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang

menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Rivai (2005:475) mengatakan bahwa “kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”. Jadi kepuasan kerja merupakan perasaan senang dan menyenangkan terhadap pekerjaannya sehingga pegawai akan dapat mencapai tujuan dan hasil kerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu diupayakan kepuasan kerja pegawai yang tinggi untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang pegawai akan berdampak terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sebaliknya jika pegawai merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, maka ia akan mengabaikan pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis ketika melaksanakan kegiatan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan pada bulan Juni-Agustus 2015 di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat penulis menemukan berbagai keadaan yang mengindikasikan persoalan terkait dengan kepuasan kerja pegawai. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena berikut :

1. Pegawai cenderung kurang senang dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya kurang energik, kurang bersemangat, dan kurang ceria sehingga tampak seperti

malas dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu pegawai juga kurang aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya, pegawai cenderung menerima tugas yang diperintahkan oleh atasan saja dan pegawai juga kurang ulet dan kurang tekun dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga tugas yang diberikan atasan sering mengalami kesalahan.

2. Sebagian pegawai mengeluh terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat pegawai yang susah karena adanya tekanan dari pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat. Atasan sering memberikan pekerjaan dalam waktu yang mendesak dan dituntut untuk segera menyelesaikannya. Selain itu sebagian pegawai terbebani karena memiliki beban pekerjaan yang sangat banyak.
3. Pegawai cenderung memiliki disiplin kerja yang rendah dari segi waktu, pekerjaan, kehadiran, dan peraturan organisasi. Hal ini terlihat dari sebagian pegawai yang tidak mematuhi jam kantor seperti datang terlambat dan pulang lebih awal. Selain itu sebagian pegawai tidak mematuhi peraturan organisasi seperti tidak mengikuti apel pagi dan senam pagi. Sebagian pegawai juga tidak menyelesaikan pekerjaan pada tepat waktu seperti pegawai menunda pekerjaan.
4. Sebagian pegawai kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terlihat dari kurang giat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, ketika pegawai menemukan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai cenderung pasrah dan membiarkan pekerjaan begitu saja. Selain itu kurangnya antusias pegawai dalam mencari pekerjaan yang dapat

meningkatkan kemampuan dan prestasi kerjanya. Pegawai cenderung memiliki dedikasi yang rendah terhadap tugas dan komitmennya dalam melakukan pekerjaan.

5. Sebagian pegawai mempunyai prestasi kerja yang rendah yang dilihat dari rendahnya kemampuan pegawai dalam mendelegasikan tugas dan rendahnya motivasi kerja pegawai dalam bekerja dan cenderung bekerja secara monoton atau rutinitas. Selain itu kurangnya kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya pada kantor tersebut masih belum baik artinya adalah pegawai masih belum merasa puas terhadap pekerjaannya sehingga pegawai cenderung mengabaikan tugasnya dan hasil kerjanya juga terlihat menurun.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai seperti berat ringannya pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap antara sesama pegawai maupun dengan pimpinan. Hal-hal seperti itu terkait dengan iklim organisasi. Kepuasan kerja merupakan respons seseorang (sebagai pengaruh) terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya seperti iklim organisasi, komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi. Coleman dalam Muhammad (2011:90) menyatakan bahwa semua variabel komunikasi berhubungan secara berarti dengan bermacam-macam aspek kepuasan kerja.

Maka kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya ada hubungannya dengan iklim suatu organisasi. Hal ini dikarenakan iklim organisasi yang kondusif dan birokrasi yang longgar akan menimbulkan sikap positif dan kepuasan kerja yang tinggi. Kenyataan ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Davis dalam Usman (2009:205) yang menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai “*climate can influence motivation, performance, and job satisfaction*” yang artinya iklim dapat mempengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja.

Iklim organisasi yang kondusif sangat mendukung untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan tugas-tugas bagi pegawai. Selain itu juga memberikan kepuasan kerja bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Namun berdasarkan hasil pengamatan sementara yang dilakukan penulis pada bulan Juni-Agustus 2015 serta dilengkapi dengan beberapa informasi dari pegawai terlihat beberapa masalah di lapangan yang menggambarkan iklim organisasi yang belum kondusif, hal ini terlihat dari beberapa fenomena berikut :

1. Lingkungan fisik yang kurang kondusif, seperti peralatan yang masih kurang lengkap pada beberapa ruangan. Hal ini terlihat pada beberapa ruangan belum memiliki komputer dan printer sehingga pegawai sering memprint ke ruangan lain untuk menyelesaikan pekerjaannya dan hal ini membuat pegawai lain merasa terganggu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu pegawai sering memakai alat-alat tulis pribadinya dalam melakukan pekerjaan karena kurang lengkap alat-alat

tulis kantor. Berkas-berkas banyak bertumpukan di meja karena kurangnya lemari untuk menyimpan berkas-berkas tersebut.

2. Lingkungan fisik kantor dilihat dari ruangan yang kurang tertata dengan baik seperti ruangan yang sempit karena berkas-berkas yang bertumpukan sehingga pegawai kurang bersemangat dalam bekerja dan sering memilih untuk mencari ruangan lain yang lebih nyaman. Selain itu pencahayaan di beberapa ruangan masih belum baik sehingga ruangan masih terlihat gelap dan masih kurangnya hiasan ruangan sehingga pegawai juga kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kurangnya dukungan pimpinan terhadap pegawai. Hal ini terlihat sebagian pegawai yang merasa kurang diberikan kepercayaan oleh pimpinan seperti pimpinan yang masih ragu dalam memberikan tugas kepada selain orang yang dipercayainya sehingga pegawai lain merasa kemampuannya diragukan oleh pimpinan. Selain itu sebagian pegawai merasa kurang peduli terhadap kesejahteraan pegawai seperti kompensasi yang sering terlambat diberikan kepada pegawai non organik dan tidak ada asuransi bagi pegawai non organik seperti petugas pengantar surat.
4. Kurangnya keterlibatan pegawai dalam beberapa kegiatan kantor. Hal ini terlihat dari sebagian pegawai yang tidak terlibat dalam menyumbangkan idenya untuk kemajuan organisasi. Selain itu sebagian pegawai juga tidak diikutsertakan dalam rapat dan pengambilan keputusan yang dilakukan untuk persiapan suatu kegiatan padahal mereka berkepentingan untuk hasil rapat tersebut sehingga sebagian pegawai tersebut merasa kurang

dilibatkan dalam urusan pekerjaan. Hal ini terlihat pada rapat mengenai rencana kebutuhan, anggota dari bagian pengurusan barang/aset tidak mengetahui tentang rapat tersebut.

5. Kurang terjalinnya keakraban antar sesama pegawai. Hal ini terlihat dari kurangnya kebersamaan antar pegawai karena adanya jarak sosial antar sesama pegawai pada setiap kegiatan seperti sehingga berdampak pada pekerjaan. Selain itu sebagian pegawai juga memberikan sumbangan dan tenaga yang lebih besar terhadap organisasi karena kurangnya rasa keakraban sehingga pegawai cenderung tidak peduli terhadap organisasi.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Sumatera Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan di antaranya :

1. Kurang kondusifnya lingkungan fisik kantor seperti masih kurangnya peralatan dan tata ruang yang amburadul.
2. Masih ada sebagian pegawai yang mengeluh karena beban kerja yang sangat berat.
3. Rendahnya disiplin kerja pegawai yang dilihat dari sebagian pegawai tidak mematuhi jam kerja kantor.
4. Rendahnya pengawasan pimpinan terhadap pegawai yang kurang disiplin terhadap peraturan organisasi.

5. Sebagian pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya dalam membuat laporan perjalanan dinas.
6. Sebagian pegawai kurang memperhatikan tugas dan peran yang harus diselesaikan.
7. Kurangnya bantuan teknis dan dukungan perilaku dari pimpinan terhadap pekerjaan pegawai.
8. Masih ada sebagian pegawai yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya dan cenderung bekerja secara rutinitas.
9. Pegawai non organik merasa kompensasi yang diberikan sering tidak tepat waktu.
10. Kurangnya rasa keakraban antara pegawai dengan pimpinan untuk berdiskusi mengenai pekerjaan.
11. Masih ada sebagian pegawai yang kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
12. Masih ada sebagian pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang rendah dalam bekerja.
13. Masih ada sebagian pegawai merasa kurang puas terhadap keputusan pimpinan dalam memilih pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, diketahui banyak faktor mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu faktor individu, budaya, sosial, organisasi, lingkungan seperti imbalan jasa, rasa aman,

pengaruh antar pribadi, kondisi lingkungan kerja, kesempatan untuk pengembangan diri. Namun berdasarkan fenomena di lapangan maka dari banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, penulis memilih iklim organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian penulis membatasi penelitian ini pada hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pegawai pada kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana kepuasan kerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana iklim organisasi di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan informasi tentang :

1. Gambaran umum tentang kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Sumatera Barat
2. Gambaran umum tentang iklim organisasi pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Sumatera Barat.

3. Ada tidaknya hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Sumatera Barat.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk :

1. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Bagi penulis sendiri merupakan sarana efektif dalam menambah wawasan dan pengetahuan, terutama mengenai iklim organisasi dan kepuasan kerja pegawai.
3. Sebagai bahan masukan bagi pembaca yang akan melakukan pengembangan penelitian khususnya mengenai hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja pegawai.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2011:246) bahwa “kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya”. Hal senada juga dikemukakan oleh Anoraga (2009:82) bahwa “kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis”.

Sementara Handoko (2011:193) berpendapat bahwa “kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”. Menurut Robbins (2009:99) kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap

pekerjaannya karena kebutuhannya terpenuhi sebagai pegawai sehingga tujuan dan hasil kerja akan dapat tercapai dengan baik.

b. Pentingnya Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009:78) bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual.

Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi setiap organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggota di dalamnya. Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai akan berdampak terhadap pekerjaannya. Jika pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya maka ia akan bekerja lebih baik, sebaliknya jika pegawai tidak merasa puas, maka ia akan mengabaikan pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Strauss dan Sayles dalam Handoko (2011:196) mengemukakan bahwa :

Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun,

mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan (kadang-kadang) berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan.

Jadi kepuasan kerja sangat penting bagi pegawai maupun organisasi sebab dengan kepuasan kerja maka dapat menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja organisasi, sehingga dengan kepuasan kerja pegawai dapat berprestasi lebih baik dalam bekerja.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Mullin dalam Wijono (2011:106) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Faktor pribadi di antaranya kepribadian, pendidikan, inteligensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
- 2) Faktor sosial di antaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi dan organisasi informal.

- 3) Faktor budaya di antaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
- 4) Faktor organisasi di antaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen dan kondisi-kondisi kerja.
- 5) Faktor lingkungan di antaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Menurut Mangkunegara (2009:120), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya :

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut *Chiselli dan Brown* dalam Anoraga (2009:83) mengemukakan bahwa “faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah 1) kedudukan, 2) pangkat jabatan, 3) masalah umur, 4) jaminan finansial dan jaminan sosial, 5) mutu pengawasan”. Sedangkan Siagian (2012:128) mengatakan bahwa “faktor yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai

yaitu : 1) pekerjaan yang penuh tantangan, 2) penerapan sistem penghargaan yang adil, 3) kondisi yang sifatnya mendukung, 4) sikap rekan sekerja”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara garis besar dipengaruhi oleh faktor yang terkait dengan pekerjaan dan faktor pegawai yang bersangkutan. Faktor pekerjaan diantaranya mencakup pengawasan, penerapan sistem penghargaan, gaji dan upah, pekerjaan yang penuh tantangan, dan interaksi sosial. Sementara faktor pegawai meliputi jenis kelamin, pendidikan, sikap kerja, dan cara berpikir.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Untuk menarik indikator kepuasan kerja, maka dirangkum dari beberapa pendapat ahli. Anthoni dalam Anoraga (2009:83) menjelaskan bahwa ada faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu harus menyukai pekerjaan, harus berorientasi mencapai prestasi kerja yang tinggi, dan harus mempunyai sikap positif dalam menghadapi kesulitan. Sikap positif dalam menghadapi kesulitan seperti tidak mengeluh dan bersikap optimis.

Anoraga (2009:79) yang mengatakan bahwa “biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang ia jalankan, apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya sesuai dengan tujuan ia bekerja. Fathoni (2006:130) menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan kunci

pendorong moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Selanjutnya Hasibuan (2012:202) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan Fathoni (2006 : 175) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover*.

Handoko (2011:194) juga berpendapat bahwa kepuasan kerja mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan, dan masalah personalia. Nitisemito (2000:162) mengemukakan bahwa kurangnya gairah dan semangat kerja disebabkan karena rasa ketidakpuasan dari para pegawai.

Selain itu Robbins (2004:108) menyatakan bahwa ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dalam sejumlah cara seperti pengunduran diri, karyawan dapat mengeluh, menjadi tidak patuh, mencuri properti organisasi atau menghindari sebagian tanggung jawab mereka. Indikator kepuasan kerja menurut para ahli di atas lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Table 1 : Indikator kepuasan kerja menurut para ahli

Para Ahli Indikator	Ano- raga	Hasi- buan	Fa- thoni	Han- doko	An- thoni	Niti- semito	Rob- bins
Perasaan senang terhadap pekerjaan	V	V			V		
Moral dalam bekerja		V	V				
Disiplin dalam bekerja		V	V	V			
Prestasi dalam bekerja		V	V		V		
Semangat dalam bekerja				V	V	V	
Keluhan terhadap pekerjaan				V	V		V
Pengunduran diri (<i>turnover</i>)			V				V
Bergairah						V	

Jadi dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sikap positif dalam bekerja akan menimbulkan kepuasan kerja pada pegawai. Sikap positif tersebut akan tampak seperti perasaan senang terhadap

pekerjaan, moral kerja, disiplin kerja, prestasi kerja, semangat kerja, optimis, tidak mengeluh dalam bekerja. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu perasaan senang terhadap pekerjaan, tidak mengeluh dalam bekerja, disiplin dalam kerja, semangat yang tinggi dalam bekerja dan prestasi dalam bekerja. Untuk lebih jelasnya dapat penulis uraikan sebagai berikut :

1) Perasaan senang terhadap pekerjaan

Menurut Depdiknas (2008:932) perasaan senang adalah rasa atau keadaan batin sewaktu menghadapi sesuatu dengan rasa puas atau lega, tanpa rasa susah dan kecewa. Anoraga (2009:84) berpendapat bahwa jika seseorang menyukai pekerjaan maka seseorang tersebut akan melakukan pekerjaan dengan hati ruang, tekun, mantap, dan semangat. Maka suasana yang mengitari pekerjaan bukanlah suasana yang murung, pengap, menghimpit, melainkan suasana yang lapang dan ceria.

Handoko (2011:193) menyatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan. Dalam Uchjana (1993:94) disebutkan bahwa dalam sikap positif akan mewujudkan tingkah laku yang positif. Perasaan senang merupakan salah satu sikap positif yang diwujudkan dalam tingkah laku seperti bekerja dengan penuh dedikasi, punya energi yang lebih besar pada saat

bekerja, lebih aktif dalam bekerja, lebih giat dalam bekerja, ulet, semangat, ceria, serta tekun dalam menyelesaikan pekerjaan.

Perasaan itu muncul jika pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai, informasi yang jelas mengenai tugas yang akan diberikan mendapat perlakuan yang sama, adanya peralatan yang menunjang, dan suasana lingkungan yang kondusif.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa perasaan senang terhadap pekerjaan merupakan perasaan dalam melakukan pekerjaan dengan penuh energik, semangat, ceria, lebih aktif, ulet, tekun, berdedikasi, dan lebih giat dalam bekerja. Perasaan-perasaan itu muncul pada pegawai jika pekerjaan sesuai latar belakang pendidikannya, pimpinan selalu memberikan penjelasan pada tugas, semua pegawai mendapat perlakuan yang sama, suasana lingkungan yang kondusif, peralatan yang lengkap, dan adanya hubungan yang menyenangkan. Jika perasaan senang itu muncul ketika pegawai melakukan pekerjaannya maka dapat dikatakan bahwa pegawai menunjukkan kepuasannya terhadap pekerjaan.

2) Tidak mengeluh dalam bekerja

Menurut Depdiknas (2008:660) mengeluh adalah menyatakan susah (baik karena penderitaan, kesakitan, kekecewaan, dan sebagainya). Jadi tidak mengeluh merupakan

tidak merasa susah, tidak kecewa karena penderitaan ataupun kesakitan dan sebagainya. Sedangkan tidak mengeluh dalam bekerja merupakan perasaan pegawai yang tidak merasa terbebani terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pegawai yang mengeluh dalam bekerja biasanya pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja.

Pegawai dapat dikatakan puas dalam bekerja apabila tidak ada keluhan-keluhan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sikap tidak mengeluh akan tercermin dari sikap pegawai yang tidak merasa terbebani atau terpaksa menjalankan tugas dan tanggung jawabnya meskipun beban pekerjaannya banyak dan berat. Jadi pegawai yang tidak mengeluh dalam bekerja tidak akan pernah mengatakannya pekerjaannya susah dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan kepadanya.

Dari penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tidak mengeluh dalam bekerja jika pegawai tidak merasa keberatan dalam bekerja, tidak mengalami kesulitan dalam bekerja, tidak ada tekanan, dan keinginannya terpenuhi.

3) Disiplin dalam bekerja

Siagian (2012:305) berpendapat bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Rivai (2011:444) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat

yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Fathoni (2006:126) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang disiplin yaitu pegawai yang mempunyai catatan kehadiran yang baik, selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mentaati semua peraturan organisasi.

4) Semangat yang tinggi dalam bekerja

Menurut Hasibuan (2012:94) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifitas dalam pekerjaannya. Sastroharwiryono (2002:35) mengemukakan bahwa semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang

mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Sunarto (2005:21) berpendapat bahwa semangat kerja yang tinggi dapat diungkapkan dalam bentuk antusiasme, minat, dedikasi terhadap tugas dan komitmen yang tinggi. G.Terry dalam Suwatno (2011:268) menyatakan bahwa seorang pekerja cenderung bekerja dengan penuh semangat, bila kepuasan yang diperoleh tinggi dan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diinginkan pekerja.

Menurut G Terry dalam Winardi (2008:32) hal itu diitinjau dari sudut pekerja ada beberapa aspek penting yaitu 1) sifat umum pekerjaan, adanya tantangan dalam mengembangkan kemampuan individu yang diperlukan, 2) kebebasan melaksanakan pekerjaan, kesempatan untuk menerapkan ide-ide pribadi, perasaan penting dalam hal melaksanakan pekerjaan dan membuat keputusan penting tentang pekerjaan, 3) kesempatan untuk tumbuh dan berkembang melalui pelatihan “*feedback*” tentang hasil pekerjaan, dan menerima aneka macam tugas dalam jumlah yang layak, 4) penghargaan tentang hasil pekerjaan yang diberikan atasan dengan cara yang terbuka, secara jujur, dan pada waktu yang tepat.

Jadi dapat disimpulkan pegawai yang bersemangat dalam bekerja adalah tantangan dalam melaksanakan pekerjaan, kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan, kesempatan untuk menerapkan ide-ide pribadi, membuat keputusan penting tentang pekerjaan, adanya kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, menerima aneka macam tugas yang diungkapkan dalam bentuk antusiasme, minat, dedikasi terhadap tugas dan komitmen yang tinggi.

5) Prestasi dalam bekerja

Hasibuan (2012:94) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Maier dalam Wijono (2011:59) memberikan batasan bahwa secara umum prestasi kerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya.

Hasibuan (2012:94) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serah peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka semakin besar prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Menurut David (1990:107) mengemukakan bahwa prestasi yang lebih baik secara khas menimbulkan kepuasan yang lebih besar. Jika seorang pegawai telah mencapai prestasi yang tinggi dalam bekerja berarti pegawai tersebut telah mencapai hasil kerja yang bermutu tinggi. Dengan demikian berarti pegawai tersebut telah menunjukkan kepuasan terhadap hasil yang telah dicapainya dan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hasil kerja tersebut dapat dilihat dari kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

2. Konsep Iklim Organisasi

a. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Usman (2009:202) berpendapat bahwa iklim organisasi merupakan suasana kerja baik bersifat fisik maupun emosional yang dialami oleh anggota organisasi misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, sarana dan prasarana yang memadai, jaminan sosial yang memadai, promosi, jabatan, kedudukan, pengawasan yang memadai, dan lain-lain.

Kemudian Gilmer dalam Gistituati (2009:151) mendefinsikan iklim organisasi sebagai semua karakteristik yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya yang mempengaruhi tingkah laku individu di dalam organisasi tersebut.

Pendapat lain tentang iklim organisasi seperti yang diungkapkan oleh Steer dalam Usman (2009:202) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi yang dicerminkan oleh anggota-anggotanya. Sedangkan iklim organisasi menurut Davis dalam Usman (2009:202) adalah *“the human environment within an organization’s employees do their work”*. Pernyataan Davis ini mengandung makna bahwa yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya.

Siagian (2001: 63), menjelaskan iklim organisasi sebagai kondisi kerja yang bersifat fisik dan non fisik dari lingkungan kerja yang turut berpengaruh terhadap perilaku dan yang menjadi faktor motivasional yang perlu mendapat perhatian setiap pemimpin dalam organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suasana atau kondisi kerja yang bersifat fisik maupun non fisik yang menjadi karakteristik organisasi serta dapat mempengaruhi tingkah laku individu dalam organisasi tersebut.

b. Dimensi-dimensi Iklim Organisasi

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai iklim organisasi perlu diketahui dimensi-dimensi iklim organisasi itu sendiri. Litwin dan Stringers dalam Arni (2011 : 83) menyatakan bahwa dimensi iklim organisasi meliputi rasa tanggung jawab, standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan, ganjaran atau reward, rasa persaudaraan, dan semangat tim.

Menurut Moos yang dikutip oleh Gistituati (2009:46) ada empat dimensi iklim organisasi yaitu :

- 1) Dimensi hubungan. Dimensi hubungan mengukur sejauh mana keterlibatan personel yang ada di dalam organisasi yang saling mendukung, saling membantu, dan sejauh mana mereka dapat mengekspresikan kemampuan mereka secara bebas dan terbuka. Adapun skala yang termasuk dalam dimensi ini adalah kerjasama, keintiman, kedekatan, dan keterlibatan. Selain itu hubungan ini juga mengukur sejauh mana keterlibatan semua personil organisasi dalam aktifitas sehari-hari.
- 2) Dimensi pertumbuhan dan perkembangan. Dimensi ini membicarakan mengenai tujuan dari organisasi dalam mendukung pertumbuhan atau perkembangan pribadi serta motivasi pegawai dalam berkembang. Dalam dimensi ini juga termasuk diantaranya minat profesional, halangan,

kepercayaan, standar prestasi, orientasi pada tugas yang diemban oleh pegawai.

- 3) Dimensi perubahan dan perbaikan sistem. Dalam dimensi ini membicarakan sejauh mana iklim organisasi mendukung harapan memperbaiki control dan merespon perubahan yang terjadi. Skala iklim organisasi yang termasuk dalam dimensi ini adalah kebebasan staf, partisipasi dalam pembuatan keputusan, tekanan bekerja, kejelasan kerja dan pengawasan.
- 4) Dimensi lingkungan fisik. Dalam dimensi ini menjelaskan mengenai sejauh mana lingkungan fisik dapat mendukung harapan pelaksanaan tugas pegawai. Skala iklim yang termasuk dalam dimensi ini antara lain adalah kelengkapan sarana dan prasarana, kenyamanan, dan keamanan kerja.

Menurut Field dan Abelsen dalam Kusdi (2011:78) dimensi yang paling sering digunakan untuk mengukur adalah kebebasan kerja (autonomy), struktur organisasi, imbalan tingkat perhatian, kehangatan hubungan, dan dukungan terhadap pekerja.

Menurut Wirawan (2008:129) dimensi-dimensi iklim organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Keadaan lingkungan fisik tempat kerja
- 2) Keadaan lingkungan sosial
- 3) Pelaksanaan sistem manajemen
- 4) Produk

- 5) Konsumen klien dan nasabah yang dilayani
 - 6) Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi
 - 7) Budaya organisasi
- c. Indikator Iklim Organisasi

Untuk menarik indikator dari iklim organisasi, maka dirangkum dari beberapa pendapat ahli. Halpin dalam Usman (2009:204) mengenalkan model angket untuk mengukur iklim organisasi yang disebut *Organizational Climate Description Questionnaire (OCDQ)* dengan indikator : gangguan, keakraban, pertentangan, semangat, penekanan pada produksi, menjauhkan diri, pertimbangan, dan dorongan atau dukungan.

Steer dalam Usman (2009:203) menyatakan bahwa faktor yang dapat menyokong organisasi yaitu karakteristik lingkungan, karakteristik pegawai, kebijakan, dan praktik manajemen. Karakteristik pegawai meliputi rasa kebersamaan, keterikatan, serta keterkaitan pegawai terhadap organisasi, kebijakan, serta praktik manajemen. Maka dari pendapat Steer tersebut dapat diambil indikator dari iklim organisasi yaitu kebersamaan, keterikatan, keterkaitan pegawai terhadap organisasi, kebijakan, serta praktik manajemen.

Dimensi iklim organisasi yang telah dijelaskan oleh Moos dalam Gistituati (2009:46) maka indikator dari masing-masing dimensi tersebut adalah 1) dimensi hubungan, indikatornya yaitu

dukungan, afliasi, tidak memiliki komitmen, keintiman, keterbukaan, kedekatan, dan keterlibatan, 2) dimensi pertumbuhan/ perkembangan pribadi, indikatornya yaitu minat profesional, halangan, percaya, standar prestasi, dan orientasi pada tugas, 3) dimensi perubahan dan perbaikan sistem, indikatornya yaitu kebebasan staf, partisipasi dalam pembuatan keputusan, tekanan kerja, kejelasan, dan pengawasan, 4) dimensi lingkungan fisik, indikatornya yaitu kelengkapan sarana dan prasarana, kenyamanan, dan keamanan kerja.

Field dan Abelsen dalam Kusdi (2011:78) juga memperkuat bahwa indikator dari dimensi untuk mengukur iklim organisasi adalah kebebasan kerja (autonomy), struktur organisasi, imbalan tingkat perhatian, kehangatan hubungan, dan dukungan terhadap pekerja.

Wirawan (2008:129) berpendapat indikator dari masing-masing dimensi iklim organisasi meliputi tempat kerja, ruang kerja, peralatan kerja, proses kerja, hubungan atasan dengan bawahan, hubungan teman sekerja, kebersamaan, kepercayaan, kerjasama, dan birokrasi organisasi

Berdasarkan kajian teori di atas sebelum menarik indikator maka penulis membagi sub variabel dari iklim organisasi menjadi dua meliputi :

1. Lingkungan fisik

Lingkungan fisik adalah suasana dimana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya yang berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan pegawai untuk bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan membuat pegawai termotivasi untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai akan betah mengerjakan pekerjaannya di tempat kerja melakukan aktifitas sehingga waktu dapat digunakan secara efektif.

Menurut Wirawan (2008:128) menjelaskan :

Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan tempat, peralatan, dan proses kerja. Persepsi karyawan mengenai tempat kerjanya menciptakan persepsi karyawan mengenai iklim organisasi. Lingkungan fisik bisa berupa tempat kerja, mabel, alat produksi dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Menurut Munandar (2001:134) bahwa lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas, lokasi dan rancangan gedung, hingga jumlah cahaya dan suara yang menimpa ruang kerja dari pegawai. Sedangkan Komaruddin (1993:142) berpendapat bahwa lingkungan fisik terdiri dari peralatan, bangunan kantor, perabot, dan tata ruang seperti kondisi jasmaniah tempat pegawai bekerja.

2. Lingkungan Non Fisik

Menurut Sadarmayanti (2011:31) “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Jadi lingkungan non fisik berkenaan dengan ini dapat diketahui bahwa dukungan, kerjasama, keterlibatan, keakraban, dan semua yang termasuk dimensi hubungan maka dapat dikelompokkan ke dalam lingkungan non fisik.

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito

(2000:171-173) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Penjelasan dua sub variabel dari iklim organisasi di atas maka indikator dari iklim organisasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Table 2 : Indikator iklim organisasi menurut para ahli

Para Ahli Indikator	Steer	Moos	Halpin	Field & Abelsen	Wirawan	Se- darma yanti
Peralatan yang menunjang	V	V			V	V
Dekorasi tempat	V	V			V	V
Dukungan		V	V	V		
Kerjasama					V	
Keterlibatan	V	V		V		
Keakraban		V	V	V		
Pengawasan		V			V	
Pengambilan Keputusan		V			V	
Kebersamaan	V				V	
Keterikatan	V					
Keterbukaan		V				
Imbalan terhadap perhatian		V				

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka penulis mengambil indikator dari iklim organisasi yaitu :

a. Peralatan yang menunjang kegiatan kantor

Peralatan kantor memiliki peran penting dalam kehidupan organisasi kantor. Peralatan kantor mampu menunjang kinerja pegawai dalam mengerjakan tugas pekerjaan kantor sehari-hari. Menurut Tiffin dan Mc dalam Laksmi (2008:26) bahwa peralatan kerja merupakan perlengkapan yang tersedia yang merupakan komponen untuk menunjang aktifitas kerja.

Menurut Gie yang dikutip oleh Hasna (2001:20) menyatakan bahwa peralatan kantor adalah “segenap alat yang dipergunakan dalam pekerjaan tata usaha misalnya peralatan kantor yang terdiri dari mesin-mesin kantor dan alat bukan mesin/ ATK seperti mistar, pena, pensil, dan lain-lain yang menunjang kelancaran aktifitas kantor. Peralatan kantor di antaranya meja, kursi, lemari, laptop/komputer, printer, faximile, paper shreeder, dan alat tulis kantor lainnya.

Sedarmayanti (2011:110) berpendapat bahwa mesin kantor merupakan salah satu alat penunjang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara efisien sehingga arus pekerjaan menjadi lancar. Jadi dapat disimpulkan agar

pegawai dapat bekerja dengan baik maka perlu peralatan, alat perlengkapan, dan mesin-mesin kantor yang menunjang aktifitas kerja dan harus ditempatkan sesuai kebutuhan pegawai.

b. Dekorasi di tempat kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:34) bahwa dekorasi di tempat kerja berhubungan dengan tata warna yang baik karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja akan tetapi berkaitan dengan cara mengatur, tata letak, tata warna, perlengkapan lainnya untuk bekerja. Menurut Mills (1990:406) bahwa dekorasi sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja. Lingkungan kerja yang tidak menarik menimbulkan depresi dan lingkungan yang menyenangkan akan menghasilkan kerja yang baik.

Dekorasi tempat kerja termasuk juga cara menata ruang di tempat kerja sebab dengan menata ruang kerja maka akan dapat memperbaiki arus kerja, moral kerja, dan menyiapkan kondisi kerja yang lebih memuaskan. Komarudin (1993:157) menyatakan bahwa tata ruang merupakan suatu metode untuk membenahi dan menyusun alat-alat dan perlengkapan di dalam yang bertujuan memberikan saran bagi pekerja. Ruangan yang ditata

dengan tepat dapat membantu meningkatkan efisiensi pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa dekorasi tempat kerja merupakan suatu metode membenahi dan mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan kantor hingga hiasan ruang kantor, agar dapat meningkatkan efisiensi pekerjaan.

c. Dukungan Pimpinan

Wibowo (2013:236-237) menyatakan dalam praktik pendekatan seperti itu berarti manajemen puncak memberikan dukungan kepada para bawahan langsungnya kemudian melanjutkan berikan dukungan kepada para-para manajer bawahnya lagi. Menurut Wirawan (2008:133) dukungan (*support*) merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja.

Selain itu Robbins (2009:103) pada penelitiannya menunjukkan bahwa individu merasa organisasinya bersikap suportif (mendukung) ketika penghargaan dipertimbangkan dengan adil, karyawan mempunyai suara dalam pengambilan keputusan, dan pengawas dianggap suportif (mendukung). Menurut Robbins (2009:103) menyatakan bahwa dukungan organisasional yaitu tingkat keyakinan karyawan atau pegawai terhadap organisasi menghargai

kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan atau pegawai tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi baik dari pimpinan maupun sesama rekan kerja sangat penting bagi seorang pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa peduli terhadap kesejahteraan pegawai, menghargai kontribusi pegawai dalam organisasi, dan saling memberikan kepercayaan.

d. Keterlibatan Pegawai

Keterlibatan kerja mempunyai definisi menurut Robbins (2009: 91) yaitu derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap penting untuk harga diri. Keterlibatan pekerjaan mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri.

Robbins (2009: 100) mengemukakan bahwa karyawan yang mempunyai tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi dengan kuat mereka akan memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan sangat peduli dengan jenis pekerjaan itu. Misalnya pegawai yang menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi

peraturan peraturan organisasi dan mendukung kebijakan organisasi. Sebaliknya pegawai yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya adalah pegawai yang kurang memihak terhadap organisasi dan pegawai akan cenderung bekerja secara rutinitas.

Siagian (2012: 321) juga menambahkan bahwa bentuk keterlibatan karyawan dalam peningkatan mutu kehidupan berkarya dapat beraneka ragam, bentuk peningkatan partisipasi karyawan ini dapat dilihat pada proses pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan dan hubungan dengan organisasi.

Davis (1990: 179) mengemukakan ada dua jenis keterlibatan yaitu keterlibatan mental dan emosional. Keterlibatan mental berkaitan dengan keterlibatan yang bersifat fisik dan keterlibatan emosional berkaitan dengan keterlibatan yang bersifat perasaan. Keterlibatan akan muncul ketika seseorang memiliki rasa cinta terhadap tugas dan profesi yang dimilikinya. Davis dalam Suryobroto (2002:279) partisipasi dimaksudkan sebagai keterlibatan mental dan emosi seseorang kepada pencapaian tujuan dan ikut bertanggung jawab di dalamnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai yang peduli terhadap organisasi adalah pegawai yang

memiliki keterlibatan terhadap organisasi. Keterlibatan pegawai dapat dilihat dari ikut serta dalam kegiatan organisasi baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam kegiatan-kegiatan organisasi lainnya untuk kemajuan organisasi, serta terlibat secara emosi dan mental untuk mencapai tujuan organisasi.

e. Keakraban

Kurangnya rasa keakraban terlihat dari perilaku individu dalam sebuah organisasi yang mempertahankan jarak sosial dengan individu lainnya. Hadiyanto (2000:25) menyatakan bahwa keakraban menunjuk pada hubungan guru dengan pihak lain terasa menyenangkan dan akrab. Sejalan dengan itu Arikunto (1980 :263) menyatakan setiap pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab dan dapat memberikan sumbangan yang lebih besar, bila mereka dalam bekerja mempunyai rasa keakraban dengan pegawai dan staf lainnya.

Menurut Hasri (2004:19) bahwa keakraban merupakan suatu pertanda adanya kebersamaan dalam suatu organisasi. Jika kebersamaan dalam organisasi hilang maka menandakan pemaknaan bersama tentang nilai, pandangan, hidup bernegosiasi juga hilang”.

Berdasarkan uraian disimpulkan bahwa keakraban menunjukkan suatu hubungan yang menyenangkan antara individu dalam suatu organisasi, yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab individu tersebut dalam melaksanakan tugas dan pekerjaanya.

3. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai

Iklim organisasi merupakan suasana kerja yang dialami oleh anggota organisasi misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, sarana dan prasarana yang memadai, dan lain-lain. Lingkungan menjadi faktor penting sebab kenyataan menunjukkan bahwa semakin banyak organisasi yang secara ilmiah memantau kekuatan lingkungan. Iklim organisasi erat kaitannya dengan tugas seseorang dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Davis dalam Usman (2009:204) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif antara lain 1) kualitas kepemimpinan, 2) kepercayaan 3) komunikasi ke atas dan ke bawah 4) perasaan senang dalam bekerja 5) tanggung jawab 6) keterbukaan hadiah 7) alasan masuk akal untuk kerja keras 8) peluang 9) alasan masuk akal mengawasi struktur dan birokrasi 10) lingkungan pekerja dan partisipasi. Davis menyatakan “iklim organisasi sebagai *“climate can influence motivation, performance, and job satisfaction* yang artinya iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan

kerja. Pernyataan Davis ini mendukung pernyataan bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Davis (1990:23) berpendapat bahwa iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, frustrasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi.

Pentingnya iklim yang mendukung dalam komunikasi organisasi juga ditekankan oleh Redding dalam Arni (2000:90) bahwa iklim organisasi adalah lebih krusial daripada keterampilan atau teknik berkomunikasi dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Hal ini sesuai dengan Skinner yang mengatakan bahwa penguatan (*reinforcement*) yang positif membantu mengembangkan respons yang diinginkan.

Dennis dan Richetto dan Wieman dalam Arni (2011:90) mendukung hubungan yang positif di antara kepuasan dengan iklim dan efektivitas organisasi yang diamatinya. De Wine dan Barone dalam Arni (2011:90) menemukan bahwa apabila kepuasan komunikasi bertambah, maka iklim organisasi akan bertambah secara positif secara umum. Hasil studi Schuler dan Blank dalam Arni (2011:90) juga mengatakan bahwa ada hubungan yang positif antara ketepatan komunikasi yang berkenaan dengan tugas, komunikasi kemanusiaan, dan komunikasi pembaruan dengan kepuasan kerja dan hasil yang dicapai oleh pekerja.

Selain itu Handoko (2011:194) menjelaskan berbagai kebijaksanaan dan kegiatan personalia mempunyai dampak pada iklim organisasi. Iklim organisasional ini memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dimana hal itu selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Affandi (2002:7) yang melakukan penelitian terhadap pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja pegawai di lingkungan pemerintah kota Semarang dengan hasil bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh kedua bagi kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa iklim organisasi yang semakin mendukung mampu menciptakan kepuasan kerja yang tinggi.

Lebih memperkuat bahwa adanya hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja yaitu melalui penelitian Riyadi (2015:4) yang melakukan pengukuran iklim kerja dengan kepuasan pelanggan dengan subjek penelitian adalah 100 karyawan FIF Solo dengan hasil penelitiannya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah pula kepuasan kerja.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa adanya hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pegawai. Hal ini

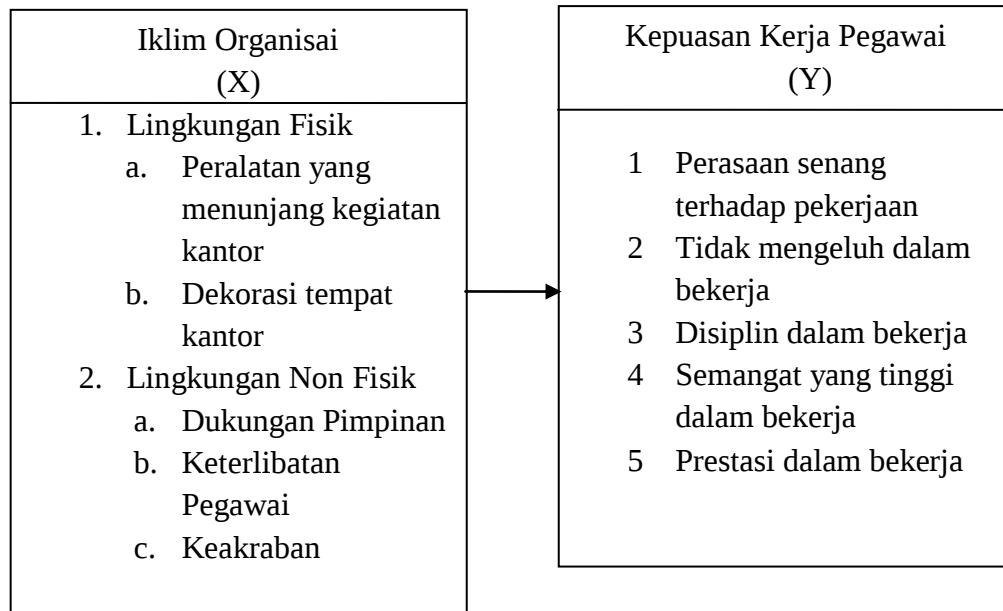
berarti semakin tinggi nilai iklim organisasi maka akan semakin tinggi nilai kepuasan kerja begitu sebaliknya sebab jika iklim organisasi positif dapat membuat pegawai merasa senang, aman, dan nyaman berada di lingkungan organisasi. Ketika pegawai merasa aman dan nyaman di tempat bekerja maka pegawai akan menunjukkan kinerja yang maksimal dan berkualitas yang berarti pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori di atas, lebih lanjut akan dirumuskan kerangka konseptual dan hubungan antara masing-masing variabel yang terlibat dalam penelitian ini. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah iklim organisasi (X) dengan sub variabel lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan sistem manajemen. Masing-masing variabel tersebut memiliki indikator (1) peralatan yang menunjang kegiatan kantor, (2) dekorasi tempat kerja (3) dukungan, (4) keterlibatan, (5) keakraban. Sedangkan variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) dengan indikator (1) perasaan senang dalam bekerja, (2) tidak mengeluh dalam bekerja (3) disiplin dalam bekerja, (4) semangat yang tinggi dalam bekerja, (5) prestasi dalam bekerja.

Keterkaitan antara iklim organisasi (X) adalah semakin bagus iklim organisasi maka tingkat kepuasan kerja pegawai kemungkinan besar akan meningkat pula. Keterkaitan maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, maka untuk lebih lanjut dan lebih jelasnya berikut ini disajikan

bagan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, yakni sebagai berikut :



Gambar 1

Kerangka Konseptual Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Sumatera Barat

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapatnya hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat sudah tinggi yaitu 84,89% dari skor ideal.
2. Iklim organisasi di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat sudah tepat yaitu 80,24% dari skor ideal.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,521 > r_{tabel} = 0,222$ pada taraf kepercayaan 95% dan $t_{hitung} = 5,283 > t_{tabel} = 2,000$ pada taraf kepercayaan 95%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi baik dan kepuasan kerja pegawai tinggi di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat dan terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu pimpinan

harus menciptakan iklim organisasi yang baik agar pegawai memiliki kepuasan terhadap pekerjaan.

2. Saran untuk kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat yaitu pimpinan harus memotivasi pegawai agar lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, pimpinan harus memperhatikan kompetensi pegawai agar dapat memilih dengan tepat pegawai yang akan mengikuti diklat, pimpinan meningkatkan pengawasan pada saat jam kantor, pimpinan harus mengetahui minat pegawai agar penempatan pegawai sesuai dengan minat, keahlian dan kompetensi, dan pimpinan harus memotivasi agar pegawai dapat mengembangkan kemampuannya dalam bekerja. Melalui usaha tersebut maka akan dapat tercipta pegawai yang senang dengan pekerjaannya, tidak mengeluh dalam bekerja, disiplin, semangat dalam bekerja, dan dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja sehingga kepuasan kerja juga dapat meningkat.
3. Saran untuk meningkatkan iklim organisasi pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat yaitu pimpinan harus memperhatikan kelancaran bekerja pegawai dengan memperhatikan peralatan kantor baik itu jumlah maupun fungsi dan membatasi ruang kerja dengan dinding penyekat, meningkatkan dukungan dengan menghargai hasil kerja pegawai melalui memberikan pujian dan memberikan nasihat dan pengarahan jika mengalami kesulitan, pimpinan harus merangkul pegawai untuk terlibat dalam organisasi, serta meningkatkan keakraban

antar pegawai dengan mengadakan kegiatan untuk menjalin kebersamaan antara pegawai.

4. Kepada pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat diharapkan untuk dapat lebih meningkatkan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan terlibat aktif dalam kegiatan yang dilakukan oleh organisasi.
5. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan bisa dijadikan sebagai bahan panduan dalam meneliti kedua variabel yang sama untuk penelitian lanjutan yang relevan dengan tempat dan indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi. 2002. *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen, dan Kinerja Pegawai Studi Kasus pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang (Tesis)*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Anoraga, Pandji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 1980. *Manajemen Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : P2LPTK
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Davis, Keith. 1990. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Depdiknas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- DJ, Latisma. 2011. *Evaluasi Pendidikan*. Padang: UNP Press
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Gistituati, Nurhijrah. 2009. *Manajemen Pendidikan Budaya dan Kepemimpinan Organisasi*. Padang : UNP
- Hadiyanto. 2000. *Iklim sekolah, Iklim kelas, Teori Riset dan Aplikasi*. Padang : UNP.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke-18. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-6* Jakarta : Bumi Aksara
- Hasna, Vida. 2001. *Menggunakan Peralatan Kantor Jilid 1 SMK*. Bandung: Armico
- Hasri, Salfen. 2005. *Manajemen Pendidikan Pendekatan Nilai dan Budaya Nasional*. Makassar : Yayasan Pendidikan Makassar.