

**SKRIPSI**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. ANDALAS KARYA MULIA PEKANBARU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



**OLEH:**

**AGUSTINUS DENNY**  
**NPM: 155210745**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2022**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : AGUSTINUS DENNY  
NPM : 155210745  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. ANDALAS KARYA MULIA PEKANBARU

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

  
Prof. Dr. Hj. Sri Inaswati S., MM

Diketahui :

Dekan

Ketua Program Studi

  
(Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC)

  
(Abd. Razak Jer., SE., M.Si)



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Margoyan  
Telp. (0761) 674674-Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

**LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI**

Nama : Agustinus Denny  
NPM : 155210745  
Program Studi : Manajemen SI  
Sponsor : Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, S., MM  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Keputusan Kerja Karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru  
Disetujui oleh : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi  
Nama Dosen  
1. Prof. Dr. H. Detti Karya, SE., MA  
2. Dr. Harwan Hasm, SE., MM

Pekanbaru, 25 Juli 2022

Mengetahui:

Pembimbing

(Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti MM)

Ketua Program Studi



(Abd. Ruzak Jer, M.Si)

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Jamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-38284

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Agustinus Denny  
NPM : 155210745  
Program Studi : Manajemen SI  
Sponsor : Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, S. MM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Andalas Karya Malia Pekanbaru

No.	Waktu	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
1.	25/02/2021	x	- Acc Ujian Seminar Proposal	
2.	27/03/2022	x	- Acc kuesioner dan lanjut skripsi	
3.	02/06/2022	x	- Acc Ujian Seminar Hasil	

Pekanbaru, 25 Juli 2022

Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 611/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 10 Juni 2022, Maka pada Hari Sabtu 11 Juni 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : Agustinus Denny  |
| 2. NPM                  | : 155210745  |
| 3. Program Studi        | : Manajemen  |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Andalas Karya Media Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian        | : 11 Juni 2022   |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit   |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR  |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <i>Lulus (B) 75</i>  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |

PANTIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si  
Ketum Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
3. Dr. Haswari Hasan, SE., MM

Notulen

1.

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pekanbaru, 11 Juni 2022  
Mengetahui  
Dekan  
  
Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Agustinus Denny  
NPM : 155210745  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.  
Hari/Tanggal : Sabtu 11 Juni 2022  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indriastuti, MM		

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Kurya, SE., MA		
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 75 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An Dekan

  
Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA  
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 11 Juni 2022  
Ketua Prodi

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

\*) Coret yang tidak perlu

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 611 / Kpts/FE-UIR/2022  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Memandang** :
1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji;
  2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Memperhatikan** :
1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
  2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
  3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
  4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
  5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018;
  6. SK. Peraturan YLPI Daerah Riau, Nomor: 006/Skep.YLPIU/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau;
  7. Surat Keputusan BAN-PT Akreditasi I tentang Akreditasi Eko, Pembangunan
    - a. Nomor: 289/SK.BAN-PT/Akred S-IX/2018, tentang Akreditasi Eko, Pembangunan
    - b. Nomor: 26/NSE.BAN-PT/Akred S-IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
    - c. Nomor: 2035/SK.BAN-PT/Akred S-IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi/BI
    - d. Nomor: 1036/SK.BAN-PT/Akred Dipl-III/IV/2009, tentang Akreditasi D-3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** :
1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini


Nama	Agustina Henry
N.P.M	151210745
Program Studi	Manajemen SI
Judul skripsi	Pengaruh Bekerja Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Andalan Karya Multi Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut, terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Pidangan/Dinas	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrasari S. MM	Guru Besar, IV/d	Matur	Ketua
2	Prof.Dr. H. Dary, SE., MA	Guru Besar, IV/d	Systematika	Sekretaris
3	Dr. Harsari Hasan, SE., MM	Asisten Ahli C/b	Metodologi	Anggota
4			Pengajaran	Anggota
5			Rahasa	Anggota
6	Dewarta, SE., MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Seksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
  4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditandatangani dengan ketentuan bila terdapat kelengkapan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Katipun: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditandatangani di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 11 Juni 2022



Dr. Sri Indrasari, SE., MM., CRBC

- Terdistribusi** : Disampaikan pada
1. Yth : Bapak Koordinator Keptertis Wilayah X di Padang
  2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
  3. Yth : Sd. Kepala Biro Kepegawaian UIR di Pekanbaru
  4. Yth : Sd. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647




**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Agustinus Denny  
 NPM : 155210745  
 Judul Proposal : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru  
 Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM  
 Hari/Tanggal Seminar : Rabu 16 Maret 2022

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Ditetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu diperjelas/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	2. 
3.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	3. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 16 Maret 2022  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 153/Kpts/FE-UIR/2022**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2022-02-21 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
  2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pelaksanaan Perguruan Tinggi
  4. Statuta Universitas Islam Riau
  5. SK. Dewan Pimpinan UIRI Riau Nomor : 100/Kep.D/WLP/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
  6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
  7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau a. Nomor 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S. MM.	Guru Besar	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah  
 Nama : **Andara Dary**  
 N.P.M : **155210745**  
 Jurusan/Jenjang Pendi : **Manajemen**  
 Judul Skripsi : **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Andalas Karya Mula Pekanbaru**
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan, supaya memperhatikan Usul dan Saran dan Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.

Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 22 Februari 2022



Drs. Sya Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kmi Haj

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan pemikiran saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menemuai sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekabaru, 27 Juli 2022

Saya yang membuat pernyataan,



AGUSTINUS DENNY

## ABSTRAK

### PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ANDALAS KARYA MULIA PEKANBARU

AGUSTINUS DENNY

NPM: 155210745

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalus Karya Mulia Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ialah *purposive sampling* yaitu sesuai dengan yang telah di survey oleh peneliti yaitu karyawan yang bekerja pada bagian lapangan (project control) yang berjumlah 88 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalus Karya Mulia Pekanbaru.

**Kata Kunci: Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja**

## ABSTRACT

### EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. ANDALAS WORKS MULIA PEKANBARU

**AGUSTINUS DENNY**

**NPM: 155210745**

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of organizational climate on employee job satisfaction at PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru. The population in this study are all employees who work at this company. The sampling technique in this research is purposive sampling, which is in accordance with what has been surveyed by researchers, namely employees who work in the field (project control) totaling 88 people. Data collection techniques in this study were questionnaires, interviews and documentation. The data analysis technique in this study used descriptive analysis and SPSS 26. The results of this study indicate that organizational climate has a significant positive effect on employee job satisfaction at PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.

**Key Word: Organizational Climate And Employee Job Satisfaction**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Ayahanda Alm. H. Syafei Mahidin dan Ibunda Hj. Ayu Veronika Long terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih. Terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama

ini yang telah mendukung kakak untuk menyelesaikan skripsi ini. Meskipun ini waktu yang telat bagi penulis, tapi penulis mengucapkan terimakasih banyak yang telah membantu penulis.

2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Ibu Prof. Dr. H. Sri Indrastuti, S., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen khususnya yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangu kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terimakasih kepada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru yang telah membantu penulis untuk memberikan data dan apa saja yang telah penulis butuhkan selama melakukan penelitian di perusahaan ini
7. Terimakasih kepada kekasih yang tersayang Nadilla Novriani, SE. sudah membantu sampai akhir penyelesaian skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih banyak sudah mau menemani penulis hingga saat ini.

8. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan Adnil Febri Maneza dan Feri Gindo yang sudah menjadi dukungan atau motivasi penulis untuk menyelesaikan perkuliahan ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 29 Mei 2022

Agustinus Denny



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
1.4 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Iklim Organisasi.....	12
2.1.1 Pengertian Iklim Organisasi .....	12
2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi..	16
2.1.3 Aspek Iklim Organisasi.....	17
2.1.4 Dimensi Iklim Organisasi .....	19
2.1.5 Perbedaan Iklim Organisasi dengan Budaya Organisasi.....	21
2.2 Kepuasan Kerja.....	21
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	21
2.2.2 Teori Kepuasan Kerja .....	23
2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja...	25
2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja .....	27
2.2.5 Dampak Kepuasan Kerja .....	28
2.3 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja .....	29
2.4 Penelitian Terdahulu .....	30
2.5 Kerangka Pemikiran .....	31
2.6 Hipotesis Penelitian .....	31



<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi Penelitian.....	32
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	32
3.3 Populasi dan Sampel .....	33
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6 Teknik Analisis Data.....	36
1. Uji Kualitas Data.....	36
a. Uji Validitas .....	36
b. Uji Reliabilitas.....	38
3.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	39
a. Uji Normalitas.....	39
b. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	40
3.6.2 Uji Hipotesis .....	40
a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	41
b. Uji T Parsial .....	41
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
4.1 Sejarah Singkat PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.....	43
4.2 Visi dan Misi .....	43
4.3 Tugas dan Wewenang .....	44
4.4 Aktivitas Perusahaan .....	51
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1 Gambaran Umum Responden.....	52
5.1.1 Jenis Kelamin Responden .....	52
5.1.2 Usia Responden .....	53
5.1.3 Pendidikan Responden .....	54
5.1.4 Masa Kerja Responden .....	55
5.2 Uji Kualitas Data.....	56
5.2.1 Uji Validitas Data .....	56
5.2.2 Uji Reliabilitas .....	58
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Iklim Organisasi .....	59

5.4	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Karyawan .....	79
5.5	Analisis Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja .....	97
5.5.1	Uji Asumsi Klasik .....	97
a.	Uji Normalitas .....	97
b.	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	99
5.5.2	Uji Hipotesis .....	100
a.	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	100
b.	Uji T Parsial .....	101
5.6	Pembahasan Hasil Penelitian .....	102
<b>BAB VI PENUTUP</b>		
6.1	Kesimpulan .....	105
6.2	Saran .....	106

**DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan Tetap Berdasarkan Jabatan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru 2021 .....	4
Tabel 1.2	Data Absensi Karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru pada Tahun 2021 .....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian .....	32
Tabel 3.2	Alternatif Jawaban Responden .....	36
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden....	52
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Umur Responden .....	53
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Responden .....	54
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja Responden.....	56
Tabel 5.5	Uji Validitas Data .....	57
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memutuskan dalam pengambilan keputusan secara demokratis.....	60
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberikan tugas untuk karyawan dengan terencana dan sangat terorganisir.....	61
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai PT. Andalas memberikan pekerjaan yang mampu di tuntas karyawan dan dipercaya .....	62
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai PT. Andalas memberikan standar kerja yang jelas untuk anggota karyawan .....	63
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Anggota karyawan PT. Andalas selalu bertanggungjawab terhadap tugas .....	64
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Anggota karyawan PT Andalas mampu menyelesaikan masalah dengan baik.....	65
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai PT. Andalas Karya Mulia melakukan promosi jabatan kepada anggota .....	66

Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai PT. Andalas Karya Mulia selalu memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi..	67
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai Antar pimpinan dan anggota PT. Andalas memiliki komunikasi yang baik .....	68
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Anggota karyawan selalu menjaga konflik dilingkungan perusahaan.....	69
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai Anggota karyawan PT. Andalas Karya saling mendukung antar rekan kerja.....	71
Table 5.18	Tanggapan Responden mengenai PT. Andalas Karya Mulia mampu menyelesaikan masalah secara bersama.....	73
Table 5.19	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Andalas selalu menerima resiko dan kesalahan kerja yang dilakukannya .....	74
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai Anggota karyawan selalu memperbaiki kesalahan yang terjadi di perusahaan.....	75
Tabel 5.21	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Iklim Organisasi (X) pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.....	76
Tabel 5.23	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan melakukan tindakan yang adil di dalam pekerjaan.....	80
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberikan tugas yang beragam kepada setiap bidang kerja karyawan.....	82
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberikan tantangan kerja yang jelas kepada karyawan .....	83
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan tuntutan kerja.....	84
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberikan upah berdasarkan keterampilan karyawan .....	85
Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan .....	86

Tabel 5.26	Tanggapan Responden mengenai Fasilitas yang disediakan perusahaan diberikan sangat memadai.....	87
Tabel 5.27	Tanggapan Responden mengenai Lingkungan kerja PT. Andalas Karya Mulia sangat efektif.....	88
Tabel 5.28	Tanggapan Responden mengenai Suasana ruangan PT. Andalas Karya Mulia sangat memadai .....	89
Tabel 5.29	Tanggapan Responden mengenai Antar anggota karyawan pada PT. Andalas saling berinteraksi yang komunikatif.....	91
Tabel 5.30	Tanggapan Responden mengenai Pimpinan PT. Andalas Karya Mulia selalu mendukung dan berperilaku baik kepada karyawan .....	92
Tabel 5.31	Tanggapan Responden mengenai Anggota karyawan PT. Andalas saling membantu dalam menyelesaikan tugas .	93
Tabel 5.32	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.....	93
Tabel 5.29	Analisis Regresi Linier Berganda.....	94
Tabel 5.30	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	101
Tabel 5.31	Uji T Parsial.....	102

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu sebuah bagian yang tidak mampu diabaikan dari kenyataan dunia global yang sudah berjalan beberapa decade ini ialah munculnya organissi yang tumbuh subur dan hampir disetiap ruang kehidupan sosial masyarakat dalam bentuk system yang beragam. Bahkan saat ini telah menjadi kesepakatan global akan hak asasi manusia untuk berkumpul. Banyak sudut pandang yang akan mencerminkan realitas kesadaran masyarakat akan pentingnya sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Bekerja adalah sarana yang paling penting bagi seseorang untuk mengaktualisasikan dirinya dan akan dihargai oleh orang lain. Bekerja ini tentunya juga harus ada bentuk hubungan kerjasama dalam suatu organisasi. Dalam organisasi orang yang melaksanakan setiap fungsinya sangat berbeda-beda tapi saling berhubungan dengan adanya koordinasi yang baik. Organisasi ini bisa berdiri jika tujuan yang akan dicapai melalui tindakan harus dilakukan atas dasar persetujuan bersama. Tujuan yang dimaknai ini harus membawa kebaikan bagi anggota maupun masyarakat.

Dalam sebuah konteks perusahaan pada umumnya sebuah kerja perusahaan dalam menjalan kan roda usahanya banyak menemukan sejumlah hambatan baik dalam skala kecil maupun yang besar, hambatan tersebut bisa jadi karena faktor internal maupun eksternal, namun hal ini menjadi dinamika belaka yang pastinya akan dihadapi oleh semua perusahaan apalagi dengan iklim dunia bisnis yang juga

pasang surut. Dalam hal ini, banyak yang akan dibutuhkan tidak saja untuk memahami kepercayaan akan munculnya dinamika tersebut akan tetapi dapat mengidentifikasi sedemikian cermat faktor yang akan melatabelakanginya.

Permasalahan yang sangat mendasar dari setiap masalah yang akan dihadapi oleh perusahaan adalah masalah sumber daya manusia, fakta apa pun yang akan sulit dengan mudah dihadapi dengan kondisi kerjasama antar anggota yang solid, karena kesolidan internal dari seluruh SDM perusahaan merupakan sebuah kunci dari perusahaan itu sendiri. Namun pada keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang sudah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara yang sangat mudah.

Hal ini dapat terwujud jika perusahaan memiliki kepiawaian dalam memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang sangat kondusif sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan memiliki motivasinya secara optimal. Banyak perusahaan yang berkeyakinan bahwa pendapatan atau gaji merupakan sebuah faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketika perusahaan merasa sudah memberikan gaji yang cukup, perusahaan menganggap karyawan sudah merasa puas. Sebenarnya kepuasan kerja itu tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah kerja yang mental menantang, upah dan kesempatan promosi, rekan kerja yang mendukung (Robbins, 2009:19)

Organisasi harus peka dengan lingkungan yang akan mempengaruhi organisasi, baik itu lingkungan internal maupun eksternal karena setiap perubahan selalu melibatkan dan mempengaruhi sumber daya manusia didalam organisasi

yang saling berkaitan, organisasi yang manapun konsepnya selalu merupakan bagian dari masyarakat dan tidak dapat lepas dari perkembangan dan kemajuan dimasyarakat. Perubahan pada nilai kerja yang terjadi dan berkembang harus diadaptasi sehingga organisasi akan mengalami perubahan baik dalam kebijakan maupun dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memiliki lingkungan kerja atau iklim organisasi yang sangat menguntungkan, keadaan inilah yang akan menuntut seorang pimpinan untuk mengelola organisasi dengan efektif agar terciptanya iklim organisasi yang baik, iklim organisasi akan memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang didalam organisasi. Lingkungan kerja yang menyenangkan cenderung membuat karyawan lebih bertahan dalam pekerjaannya dan juga mempengaruhi kepuasan kerjanya (Davis, 2012)

PT. Andalas Karya Mulia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kontruksi, penyewaan alat berat, dan pengangkutan limbah B3. Perusahaan ini senantiasa meningkatkan mutu pelayanan kepada para pelanggan secara berkelanjutan (*continual improvement*) disegala lini kepada para karyawan agar bisa diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Persaingan bisnis yang semakin ketat membuat PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru untuk melihat data karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru pada tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut ini :



**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan Tetap Berdasarkan Jabatan Bagian *Head Office* Pada PT.**  
**Andalas Karya Mulia Pekanbaru 2021**

No	Bagian / Bidang Jabatan	Jumlah Karyawan (orang)
1	President Director	1
2	Staf Ahli	3
3	Finance	2
4	Direktur Umum	1
5	HES & MR	8
6	Superintend	7
7	Accounting& TAX	2
8	HRD & GA	4
9	Project Control	3
10	Project Construction AKM/RDP	50
11	Project Rental AKM-LV/ Kendaraan	71
12	Project Contruction AKM/PP	34
13	Project AKM-MCTN	13
<b>Total</b>		<b>199</b>

*Sumber:* PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru yang berjumlah 199 orang. Dari tabel diatas maka perusahaan memiliki jumlah yang banyak baik itu karyawan bagian kantor maupun karyawan bagian lapangan. Hal ini yang akan memberikan iklim yang akan mampu menjadikan setiap karyawan harus memahami dan melaksanakan konsep kerja sebaik mungkin di perusahaan. Dan setiap karyawan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mempertahankan lingkungannya sebaik mungkin.

Iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku adanya iklim yang baik akan mempengaruhi produktivitas karyawan, kinerja dan kepuasannya (Davis, 2012: 89) kepuasan

kerja juga saat ini penting untuk mengaktualisasikan dirinya, karena karyawan yang tidak akan memperoleh kepuasan kerja yang baik maka tidak akan pernah mencapai kematangan secara psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan yang tidak puas maka akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil selalu absen dalam bekerja dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Untuk melihat data absensi karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru pada Tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi Karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru**  
**pada Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Absensi				Total Kasus (orang)
		Sakit	Alpa	Izin	Cuti	
Januari	199	9	1	2	3	15
Februari	193	10	6	2	3	21
Maret	197	12	3	6	5	26
April	190	8	6	5	6	25
Mei	192	12	8	3	8	31
Juni	198	10	3	8	2	23
Juli	192	9	9	5	3	26
Agustus	190	10	2	3	4	19
September	199	10	8	8	2	28
Oktober	192	8	2	0	3	13
November	194	8	7	8	4	27
Desember	199	10	5	2	9	26

Sumber: PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tabel tersebut merupakan data absensi karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru pada tahun 2021 hal ini yang merupakan bentuk kepuasan kerja karyawan dengan adanya absensi yang disiplin, karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia ini memiliki absensi yang tinggi dan memiliki tingkat kehadiran yang berubah secara signifikan. hal ini juga

mengharuskan karyawan harus menyesuaikan iklimnya dalam bekerja dan mampu menyesuaikan kelompoknya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil survey awal yang ada pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru ini karyawan perusahaan ini memiliki landasan kerja yang sesuai dengan struktur dan birokrasi yang jelas dan mampu mempermudah pelaksanaan kerja yang dapat mempermudah jalannya suatu pekerjaan, namun pada masalahnya banyak dari pimpinan yang belum pernah mengakui prestasi yang dimiliki oleh setiap karyawan, pimpinan bersikap datar dan jarang mengapresiasi karyawan apabila target dan kinerja karyawan mencapai.

Karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru ini diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan timnya, namun yang terjadi adalah antar anggota karyawan ini masih kurang demokratis dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan pada perusahaan ini enggan untuk memberikan apresiasi yang berhubungan dengan komunikasi antar anggota.

PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru memiliki tanggungjawab dalam pekerjaan yang mampu berjalan dengan sebaik mungkin yang dimiliki oleh karyawan, dan prosedur pada setiap kebijakan mengharuskan karyawan bijak dan bertanggungjawab dalam menerima resiko pekerjaan yang sejalan dengan kebutuhan yang seimbang untuk perusahaan. Namun pada permasalahannya antar anggota karyawan masih saling konflik dan berdebat dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan masih saja memperlakukan hal yang kurang penting yang menimbulkan perpecahan antara anggota tim, hal ini yang menyebabkan suasana karyawan sedikit hangat dan kurang bersahabat.

Hal ini yang pada tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi lingkungannya, pada sebaliknya karyawan tidak tidak puas akan bersikap negative terhadap pekerjaan dan berbedabeda satu dengan yang lainnya. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan mereka akan menumbuhkan sikap loyalitas terhadap kepuasannya. Kepuasan ini pada dasarnya sangat individualitas dan hal yang sangat bergantung pada pribadi masing-masing karyawan, ketidakpuasan kerja karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh dari perusahaan.

Tantangan yang terjadi pada perusahaan ini ialah masih banyaknya ketidaksesuaian antara pekerjaan dan tugas dari bidang kerja karyawan yang diberikan perusahaan sehingga berlebihan tugas yang diberikan oleh perusahaan namun gaji yang diterima tetap sesuai pada kebijakan dari perusahaan itu sendiri. Perusahaan hanya menilai kinerja dan hasil yang membuat karyawan harus ketar-ketir untuk menyelesaikannya dengan waktu yang singkat.

Perusahaan masih kurang mampu mengikutikan koordinasi dari anggota dalam mengambil keputusan, dan karyawan hanya mengikuti aturan yang sudah direncanakan oleh perusahaan tanpa memberikan pendapat dan pandangan kepada perencanaan kerja tersebut. Dan hal yang selanjutnya menjadi tantangan oleh karyawan kepada perusahaan Andalas Karya Mulia ini pada pemberian gaji yang memang pada dasarnya hanya memberikan gaji sesuai kebijakan dan bidang kerja, karyawan tidak diberikan bonus kerja bagi karyawan yang kerjanya melebihi target atau mendapatkan prestasi.

Iklm organisasi yang berkualitas ini diperlukan oleh setiap perusahaan, karena dalam situasi dan kondusiflah seseorang mampu bekerja dengan baik sehingga akan menimbulkan rasan senang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang akan merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan efektif.

Ketidakpuasan kerja karyawan akan berakibat yang tidak baik terhadap suatu perusahaan, karena menurut Robbins (2008) ketidakpuasan kerja dapat berakibat pada karyawan yang meninggalkan pekerjaannya, mengeluh, membangkan, mencuri barang milik perusahaan/ organisasi, menghindari sebagian tanggungjawab pekerjaan dan yang lainnya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dan mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklm Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Andalas Karya Mulia Pekanbaru”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah: “Apakah iklm organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru”

## **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklm

organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru

## 2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang iklim organisasi dan kepuasan kerja diperusahaan. Dan sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama pada masa yang akan datang.

### b) Bagi Perusahaan

Diharapkan pada penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan kepada perusahaan agar menjadi lebih memahami dan melaksanakan iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang bekerja pada perusahaan.

### c) Bagi Pihak lain

Diharapkan dalam penelitian ini menjadi hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai referensi dalam mengembangkan dan menerapkan ilmu sumber daya manusia (SDM).

## 1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini, maka penulis membaginya dalam 6 bab (enam) seperti ini:

**BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil berbagai macam *literature* yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian yaitu pengertian iklim organisasi dan kepuasan kerja beserta indikatornya, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru, Visi dan Misi PT. Andalas Karya Mulia dan struktur organisasi serta aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada dalam bab ini penulis akan menguraikan identitas responden, analisis deskriptif variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja,

analisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, dan pembahasan hasil penelitian.

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Iklim Organisasi

##### 2.1.1 Pengertian Iklim Organisasi

Iklm atau climate berasal dari Bahasa Yunani yaitu *incline*. Kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal fisik saja seperti temperature atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang-orang yang berada dalam organisasi menggambarkan tentang lingkungan internal organisasi tersebut. Istilah iklim organisasi pertama kali digunakan oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an yang menggunakan istilah iklim psikologi. Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh Tagiuri dan Litwin (2000) mengatakan bahwa iklim sebagai unsur fisik, dimana iklim sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribut dari pada persepsi individu itu sendiri.

Lussier (2005: 486) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi karyawan mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Sedangkan menurut Simamora (2004: 81) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh organisasi. Dan perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Sedangkan menurut Wirawan (2007: 122) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual) dan mereka secara sengaja tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau yang terjadi dilingkungan internal secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang nantinya akan menentukan kinerja organisasi.

Menurut Taguiri dan Litwin (2016) mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Iklim organisasi merupakan lingkungan disekitar organisasi yang akan mempengaruhi individu yang ada didalam organisasi. Sedangkan menurut Saungweme & Gwandure (2011) menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan kumpulan karakteristik yang membuat lingkungan kerja organisasi berbeda dari yang lain yang mana dapat mempengaruhi perilaku seseorang karyawan dalam organisasi.

Sedangkan Wiranto (2014) mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen) mengenai apa yang terjadi dan dilingkungan organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut Gilmer (2011: 149) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan karakteristik-karakteristik tertentu yang membedakan suatu organisasi

dengan organisasi yang lainnya dan mempengaruhi tingkah laku orang-orang organisasi tersebut. Organisasi tidak hanya mempengaruhi tingkah laku individu dalam organisasi tetapi juga bagaimana organisasi tersebut berinteraksi dengan organisasi yang lainnya.

Sedangkan menurut George (2012: 5) bahwa iklim organisasi merupakan segala sesuatu yang dipersepsi, sebagai pengaruh subjektif dari system formal, gaya informasi manajer, dan faktor lingkungan lain yang terdapat pada sikap, keyakinan, nilai dan motivasi dari orang-orang yang bekerja pada sebuah perusahaan tertentu. Dan menurut Davis (2014: 104) iklim organisasi sebagai lingkungan manusia dimana karyawan atau anggota organisasi melakukan pekerjaannya.

Menurut Charles (2014: 458) mengatakan bahwa *organizational climate* define as a relatively enduring quality of the internal environment (1), experienced by its member (2), influencing their behavior (3), describable in terms of a set of characteristics or attributes (4) and distinguishing one organization from other (5). Jadi iklim organisasi ini didefinisikan sebagai kualitas dari lingkungan internal yang relative bertahan lama, menjadi pengalaman bagi setiap anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dan dapat digambarkan dalam suatu set karakteristik atau sifat yang membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lainnya.

Menurut Gibson, Ivancevics dan Donnelly (2003) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah rangkaian hal-hal dari lingkungan kerja yang dihayati oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan dan iklim organisasi tersebut yang mempunyai peranan yang sangat besar dalam mempengaruhi tingkah laku

karyawannya. Konsep iklim organisasi dikatakan sebagai alat-alat yang dapat diukur dari lingkungan kerja yang diterima secara langsung maupun tidak langsung oleh orang-orang yang mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka (Toulson, 2000: 457)

Litwin dan Stringer (2012: 45) mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai perangkat dan sifat yang dapat diukur dari lingkungan kerja yang dipersepsikan secara langsung maupun tidak langsung oleh orang-orang yang hidup dan bekerja di lingkungan tersebut serta diasumsikan dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku yang mereka lakukan. Schein dalam Luthans (2010: 21) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah perasaan yang menyeluruh yang tercermin dalam tata letak fisik, cara karyawan berinteraksi, dan cara-cara anggota organisasi dalam melayani pelanggan atau pihak diluar anggota organisasi.

Iklim organisasi adalah keadaan yang tak terpisahkan dari sebuah organisasi, pada hakikatnya dapat dianalogikan dengan suasana atau kondisi yang mana orang akan merasa nyaman bila berada diluar dengan suasana atau kondisi gelap atau karena arus udara yang terhambat (As'ad, 2017: 45). French (2013: 90) iklim organisasi adalah sesuatu yang dapat diukur yang merupakan sebuah persepsi dari para anggota organisasinya tentang aspek-aspek dikehidupan kerjanya yang mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka, khususnya kebudayaan didalam organisasi, gaya kepemimpinan yang berlaku, tingkatan atau derajat struktur, dan pengelolaan personalia.

### 2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Dalam sebuah perusahaan, ada faktor-faktor yang dapat membentuk sebuah iklim organisasi. Menurut Moekijat (2010: 78) terdapat tujuh faktor yang dapat membentuk iklim organisasi pada suatu perusahaan yaitu:

#### 1) Struktur Organisasi

Keformalitasan dalam pembagian, pengelompokan, dan pengkoordinasian tugas pekerjaan akan mempengaruhi iklim organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa setiap karyawan mempunyai bakat sendiri dalam suatu pekerjaan.

#### 2) Metode penghargaan dan pengawasan karyawan

Metode yang akan digunakan oleh manajer dan pengawas untuk mengarahkan dan mengawasi para karyawannya merupakan sebuah faktor utama dalam menentukan iklim organisasi yang menjadi tanggungjawab mereka.

#### 3) Hakikat hubungan antar individu dan kelompok

Kepemimpinan kelompok kerja yang berkualitas dan dengan pendekatan situasional, peranan anggota kelompok yang jelas dan terstruktur, hubungan antar individu yang hangat dan adanya perubahan yang progresif dalam kelompok akan menciptakan iklim organisasi yang menyenangkan anggotanya.

#### 4) Pengaruh timbal balik antara atasan dan bawahan

Timbal balik antara atasan dan bawahan adanya timbal balik yang saling menguntungkan antara atasan dan bawahan yang akan membentuk iklim organisasi yang positif.

#### 5) Hakikat pekerjaan

Kedudukan, makna dan susunan pekerjaan dalam sebuah organisasi dapat menentukan hakikat hubungan diantara orang-orang dalam pekerjaannya sehingga dapat menentukan iklim organisasi

#### 6) Luas organisasi

Luasnya organisasi ini dapat mempengaruhi iklim organisasi, hal tersebut dikarenakan dalam organisasi yang sangat besar, misalnya pengawasan dari atasan dan komunikasi menjadi kurang efektif.

#### 7) Mutu lingkungan fisik

Mutu lingkungan fisik dalam sebuah perusahaan akan mempengaruhi iklim organisasi, dimana mutu lingkungan fisik yang ini mengandung kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi akan menciptakan iklim organisasi yang positif bagi setiap anggota didalamnya.

### 2.1.3 Aspek Iklim Organisasi

Iklim organisasi ini ditentukan oleh seberapa baik anggota ini diarahkan dibangun dan dihargai oleh organisasi. Lussier (2008: 79) menyatakan bahwa aspek iklim organisasi meliputi sebagai berikut:

#### 1) Peraturan dan prosedur yang terstruktur

Merupakan sebuah tingkat kejelasan yang dirasakan karyawan karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur. Tujuan dari organisasi ini, tingkatan dan tanggungjawab serta nilai-nilai organisasi, merupakan hal yang penting yang harus diketahui oleh karyawan agar mereka memahami apa yang

sesungguhnya diharapkan organisasi dari mereka, dengan begitu karyawan tersebut mampu memberikan kontribusi yang tepat bagi organisasi.

## 2) Pengawasan

Pengawasan merupakan tingkat yang diberlakukan organisasi dan dirasakan oleh karyawan dalam organisasi tersebut, dimana kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembinaan diterima dengan baik oleh karyawan dari pimpinan.

## 3) Penghargaan

Merupakan sebuah tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan dalam bekerja, karyawan dihargai dan sesuai dengan kinerjanya.

## 4) Hubungan dengan rekan kerja

Berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan dalam organisasi, perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal dan kelompok sosial informal serta hubungan yang baik dengan rekan kerja

## 5) Dukungan pimpinan

Berkaitan dengan dukungan pimpinan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas organisasi, hal-hal yang berkaitan dengan dukungan dan hubungan perasaan saling tolong menolong antara pimpinan dan karyawan, lebih ditekankan kepada dukungan yang saling membutuhkan antara pimpinan dan karyawan

#### 2.1.4 Dimensi Iklim Organisasi

Stinger (2007: 21) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi dari iklim organisasi akan mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku. Oleh karena itu iklim organisasi dapat diukur dalam pengertian dimensi tersebut. Dan ia mengatakan bahwa untuk mengatur iklim organisasi terdapat 6 dimensi yang diperlukan dilihat pada berikut ini:

##### 1) Struktur

Struktur organisasi akan merefleksikan perasaan di organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggungjawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur yang tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka akan didefinisikan secara baik. Struktur yang rendah jika merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

##### 2) Standar

Organisasi yang mengutamakan standar kerja yang menempatkan kualitas performansi dan produksi yang sangat berkualitas. Anggota organisasi ini merasa bahwa organisasi memasang tantangan kerja untuk dirinya dan mengkomunikasikan komitmen organisasi kepada para anggotanya. Perusahaan yang mengutamakan standar menunjukkan iklim yang positif.

##### 3) Tanggungjawab

Tanggungjawab menunjukkan perasaan individu menjadi pimpinan atas dirinya sendiri dan tidak perlu mengecek ulang semua keputusan yang telah



dibuat sendiri dan mengetahui tugas-tugasnya dengan baik. Adanya tanggungjawab ini mengindikasikan iklim organisasi yang positif.

#### 4) Penghargaan

Adanya penghargaan akan menunjukkan perasaan bahwa karyawan yang dihargai atas pekerjaannya yang baik, menekan pada penghargaan yang positif dibandingkan pemberian hukuman, dan keadilan yang diterima karyawan atas kebijakan dari promosi dan gaji yang akan membuat karyawan merasakan iklim organisasi yang positif.

#### 5) Kehangatan

Adanya kehangatan diantara rekan kerja dan atasan lingkungan ini mengandung atmosfer yang informal dan sangat bersahabat, membuat individu merasakan iklim organisasi yang menyenangkan

#### 6) Dukungan

Bantuan yang menguntungkan dari manajer dan rekan sekerja ini dapat membuat karyawan merasakan iklim organisasi yang positif, dukungan yang baik akan memberikan hal yang mampu memberikan persepsi yang efektif bagi orang lain.

#### 7) Resiko

Ketika ini karyawan merasakan keamanan dalam pekerjaan yang disebabkan resiko kerja yang kecil maka iklim organisasi menjadikan iklim yang positif. Jika karyawan mampu selalu menerima resiko kerja maka akan mempermudah jalannya perusahaan.

### 2.1.5 Perbedaan Iklim Organisasi dengan Budaya Organisasi

Iklim organisasi ini memiliki perbedaan dengan budaya organisasi agar pembahasan mengenai iklim organisasi tetap fokus maka perlu diperjelas secara singkat mengenai perbedaan iklim organisasi dengan budaya organisasi. Budaya organisasi menurut Dessler (2007: 186) adalah karakteristik nilai, tradisi dan perilaku perusahaan yang dimiliki oleh para karyawannya. Nilai disini ialah keyakinan dasar mengenai apa yang benar dan apa yang salah atau apa yang boleh dilakukan, nilai-nilai ini membentuk perilaku orang-orang yang berada dalam organisasi. Budaya ini berakar kepada nilai-nilai, keyakinan dan asumsi yang diselenggarakan oleh anggota organisasi sedangkan iklim organisasi ialah sesuatu yang dapat diukur

## 2.2 Kepuasan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Hani Handoko (2014:193) Definisi atau pengertian kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Malayu Hasibuan (2008: 97)

pengertian kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Robbins (2001: 148) Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, karyawan tersebut akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Siagian (2013) Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negative tentang pekerjaannya.

Menurut Wilson Bangun (2012: 76) kepuasan kerja adalah ketika seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Dalam Robbins (2015:170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Lawler (dalam Robbins, 2015: 43), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Priansa (2014: 33) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Selain itu menurut Kreitner (2005:202) kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Umam (2016: 132) kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya.

### 2.2.2 Teori Kepuasan kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wexley dan Yukl (2013:130), ada tiga teori tentang kepuasan kerja, antara lain yaitu:

#### 1) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara

kenyataan. Seseorang yang terpuaskan bila tidak ada selisih antara situasi yang diinginkan dengan yang sebenarnya diterima. Dengan kata lain, jumlah yang disumbangkan ke pekerjaannya bila dikurangi dengan apa yang diterima secara kenyataan hasilnya adalah nol, dapat dikatakan pekerjaan tersebut memberikan kepuasan kerja. Semakin besar kekurangan atau selisih dari pengurangan tersebut, semakin besar ketidakpuasan. Sebaliknya, jika terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima yang menimbulkan kelebihan atau menguntungkan, maka orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

## 2) Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas atas suatu situasi tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*). Perasaan adil dan tidak adil atas suatu situasi didapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, pada tempat sama maupun di tempat yang berbeda.

Secara umum diketahui bahwa keadilan menyangkut penilaian seseorang tentang perlakuan yang diterimanya atas tindakannya terhadap suatu pekerjaan. Seseorang merasa adil apabila perlakuan yang diterimanya menguntungkan bagi dirinya. Sebaliknya, ketidakadilan apabila perlakuan yang diterima dirasakan merugikan dirinya. Perasaan tidak adil yang dialami seseorang tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerjanya karena ketidakpuasan yang diperoleh.

### 3) Teori dua faktor (*two factor theory*)

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

#### 2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada 10 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer (2013) yaitu sebagai berikut:

##### 1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

##### 2) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja. Kerja dengan keamanan yang tinggi maka akan memberikan pilihan bagi karyawan untuk mendapatkan hasil yang maksimal

### 3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

### 4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

### 5) Pengawasan

Pengawasan merupakan supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

### 6) Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

### 7) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin dan tempat parkir.

### 8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

## 9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

## 10) Kepuasan

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pension, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas

#### 2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang bisa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Robbins and Judge dalam Puspitawati (2013) yaitu:

1. Pekerja itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggungjawab dan kemajuan untuk karyawan.
  - a. Pekerjaan yang sesuai kemampuan
  - b. Pekerjaan yang secara mental menantang
  - c. Memastikan bahwa hasil kerjanya tersebut mampu mencapai nilai kepuasan.
2. Gaji/upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multi dimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang di terima karyawan menjadi penilaian untuk



kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

- a. Besarnya Gaji
  - b. Kepuasan Terhadap gaji
3. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.
- 3 Kepuasan hubungan dengan rekan kerja
  - 4 Kesiediaan bekerja sama dengan rekan kerja
  - 5 Pemberian solusi dari rekan kerja dalam mengatasi perbedaan pendapat dalam tugas
  - 6 Kesiediaan rekan kerja dalam membantu sesama

### 2.2.5 Dampak Kepuasan Kerja Karyawan

Adapun dampak kepuasan kerja karyawan ini akan menciptakan hasil yang positif maupun yang negative, untuk melihat dampak kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Terhadap produktivitas kerja

Orang yang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja, kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi akan menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja yang hanya jika karyawan akan mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan ini sesuai dengan apa

yang sudah diterimanya. Yaitu adil dan wajar dan diasosiasikan dengan performa kerja yang sangat unggul.

## 2. Ketidakhadiran

Menurut Porter dan Steers (2003) ketidakhadiran ini sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja, tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Karena ada dua faktor yang ada dalam perilaku ini yaitu hadir untuk motivasi dan kemampuan dalam dirinya untuk hadir. Menurut Wibowo (2007: 312) antara kepuasan dan ketidakhadiran akan menunjukkan korelasi negatif. Sebagai contoh perusahaan memberikan cuti sakit atau cuti kerja dengan bebas tanpa saksi atau denda termasuk pekerjaan yang sangat puas.

### 2.3 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah iklim organisasi seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2008: 60) bahwa iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang dalam organisasi, dimana hal itu akan selanjutnya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pentingnya iklim organisasi yang sangat mendukung dalam terpenuhinya kepuasan kerja karyawan maka perlu dilakukan dalam memelihara iklim yang kondusif karena dengan kondisi iklim organisasi yang baik maka kepuasan kerja akan tetap terpelihara dan terpenuhi.

Sedangkan menurut Wirawan (2015) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi secara individual atau kelompok dan mereka secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai yang ada atau yang terjadi di lingkungan

internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Sedangkan korelasinya dengan kepuasan kerja (Burcke, 2016) mengatakan bahwa manajemen persepsi bahwa pegawai melalui perubahan untuk menyatukan budaya, system penghargaan, iklim kelompok kerja, dan perilaku manajerial adalah masalah yang paling penting dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan sistematika serta fungsi manajemen sumber daya manusia.

#### 2.4 Penelitian Terdahulu

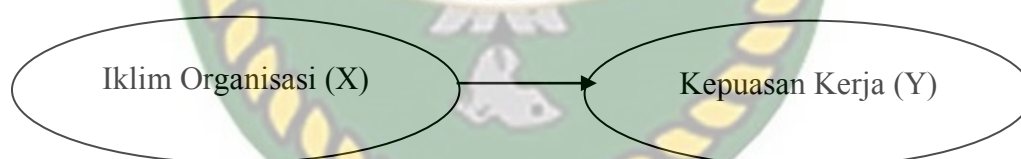
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Yepi Sopian (2017)	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian produksi pada PT. Longvin Indonesia Sukabumi	Uji t Parsial	Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Longvin Indonesia Sukabumi
2	Adrial Anfria (2019)	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sage Konstruksi Indonesia Bandung	Uji t Parsial	Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sage Konstruksi Indonesia Bandung
3	Maqbula Arochman (2018)	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bintang	Uji t Parsial	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

		Harapan Sukses Surabaya		karyawan pada PT. Bintang Harapan Sukses Surabaya
4	I Made Wijaya Kesawa, Supartha dan Subudi	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Suka Pandawa Bali	Uji t Parsial	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Suka Pandawa Bali
5	Ahim Surachim dan Taofik Firdaus (2017)	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Waskita Karya Persero Jakarta	Uji t Parsial	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Waskita Karya Persero Jakarta

## 2.5 Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Handoko (2008)

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara yang bersifat positif yang dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Diduga iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru”

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru yang beralamatkan di Jl. Wonosari Tangkerang Selatan, Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru, kode pos 28288.

### 3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipahami dan dipelajari yang berhubungan dengan variabel penelitian sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

#### a) Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah iklim organisasi (X) iklim organisasi adalah sebuah lingkungan atau kondisi yang terjadi dalam suatu lingkungan kerja didalam sebuah perusahaan.

#### b) Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y). Adapun Operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<b>Iklim Organisasi (X)</b> adalah perangkat dan sifat yang dapat diukur dari lingkungan kerja yang dipersepsikan secara langsung dan bekerja di lingkungan tersebut serta diasumsikan dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku yang mereka lakukan (Litwin dan Stringer, 2012)	Struktur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengambilan keputusan secara demokratis</li> <li>• Teroganisir dan terencana</li> </ul>	Ordinal
	Standar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan yang tuntas dan dipercaya</li> <li>• Standar kinerja</li> </ul>	Ordinal
	Tanggungjawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggungjawab terhadap tugas</li> <li>• Menyelesaikan masalah dengan baik</li> </ul>	Ordinal
	Penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promosi jabatan yang jelas</li> <li>• Pemberian bonus bagi prestasi</li> </ul>	Ordinal
	Kehangatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikasi yang baik</li> <li>• Menjaga konflik internal</li> </ul>	Ordinal
	Dukungan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saling mendukung antar rekan kerja</li> <li>• Mampu memecahkan masalah bersama</li> </ul>	Ordinal
	Resiko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menerima seluruh resiko dan kesalahan kerja</li> <li>• Memperbaiki kesalahan yang terjadi</li> </ul>	Ordinal
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b> adalah kepuasan kerja adalah ketika seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Wilson, 2009)	Pekerjaan yang secara mental menantang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Timbal balik dalam pekerjaan</li> <li>• Keberagaman tugas</li> <li>• Tantangan kerja yang jelas</li> </ul>	Ordinal
	Gaji yang pantas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji sesuai dengan tuntutan kerja</li> <li>• Upah sesuai dengan keterampilan</li> </ul>	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji sesuai dengan kebijakan perusahaan</li> </ul>	
	Kondisi kerja mendukung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasilitas memadai</li> <li>• Lingkungan kerja yang efektif</li> <li>• Suasana ruangan yang memadai</li> </ul>	Ordinal
	Rekan kerja mendukung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interaksi karyawan</li> <li>• Perilaku pimpinan</li> <li>• Antar anggota saling membantu</li> </ul>	Ordinal

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal. Populasi menurut Sugiyono (2012:72). Adapun populasi dalam penelitian ini ialah keseluruhan karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru yang berjumlah 199 orang.

#### 2. Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiyono (2012:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul- betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel yang di gunakan ialah *purposive sampling* yaitu sesuai dengan

yang telah di survey oleh peneliti. Adapun sampel dalam penelitian ini ialah karyawan yang bekerja pada bagian lapangan (project control) yang berjumlah 88 orang.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder, berupa data kuantitatif dan kualitatif berikut ini:

#### **1. Data primer**

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya (Warsito, 2010). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala Likers 1-5 yang diberikan kepada responden. Menurut Sugiyono (2012: 137), data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil survei kepada karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru

#### **2. Data sekunder**

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi literatur dari berbagai buku maupun jurnal ilmiah. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian (Nazir, 2011). Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dari objek penelitiannya, melainkan dari sumber lain, baik lisan maupun tulisan (Nazir, 2011).

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode survey dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket



(kuesioner) yang diwujudkan dalam bentuk pernyataan. Menurut Sugiyono (2013) kuesioner merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab berikut ini:

### 1) **Wawancara**

Menurut Sugiyono (2012:137), Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Proses memperoleh keterangan untuk tujuan peneliti dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau koresponden dengan alat yang digunakan yang disebut interview guide (panduan wawancara).

### 2) **Kuisisioner**

Sugiyono (2012: 142) berpendapat bahwa kuisisioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Angket dalam penelitian ini berbentuk rating scale, yang berupa butir-butir pernyataan-pernyataan yang diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan: Sangat Setuju (SS) Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat

Tidak Setuju (STS). Pada setiap pernyataan yang dijawab oleh responden memiliki nilai yang tercantum dalam tabel 5 dibawah ini:

**Tabel 3.2**  
**Alternatif Jawaban Responden**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor Butir Soal</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2013

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut” (Ghozali, 2012). Uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepatasnya harus diukur (Sugiyono, 2011).

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate diantara masing-masing skor perindikator dengan total skor variabel penelitian (Aslichati, 2011)

Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Dengan ketentuan sebagai berikut (Priyono, 2015) :

- a) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)
- c) Dengan memperhatikan kolom Corrected Item-Total Correlation apabila nilai tiap variabel lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik cronbach's alpha. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel-variabel yang diukur dengan uji statistic cronbach's alpha.

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot*. Pengujian realibilitasnya digunakan uji statistic *cronbach alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$  (ghozali,2013) . Pengujian realibilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS) versi 20.

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali, (2012) “Instrumen dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Dengan ketentuan sebagai berikut (Priyono, 2015):

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)
- c. Dengan memperhatikan kolom Alpha If Item Deleted apabila nilai tiap variabel lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data sampel. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual itu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2012). Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data sampel. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual itu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2005). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal probability plot (grafik plot). Normalitas

dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2005). Uji normalitas tersebut juga dibutuhkan dalam melakukan uji statistik F dan Uji Statistik T.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal probability plot (grafik plot). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2012). Uji normalitas tersebut juga dibutuhkan dalam melakukan uji statistik F dan Uji Statistik T.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh customer relationship management terhadap kepuasan konsumen menggunakan jasa pengobatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Selasi Kabupaten Pelalawan. Rumus matematis dari regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Ghozali, 2012: 82):

$$Y = a + b X + e$$

Keterangan :

$$Y = \text{Kepuasan Kerja}$$

- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi antara iklim organisasi terhadap kepuasan
- X = Iklim Organisasi
- e = error

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinan ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012).

Koefisien determinasi bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1.

Jika nilai *Adjusted R2* bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssectional*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun

waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011)

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t Parsial

Menurut Ghozali (2012: 98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Untuk mempengaruhi variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, dengan demikian variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat yang ada dalam model. Sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, dengan demikian variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau dengan kata lain tidak ada pengaruh antara dua variabel yang diuji.

Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012). Hipotesis nol ( $H_0$ ) artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan

terhadap variabel dependen. Hipotesis alternative ( $H_a$ ) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol.

$H_0$  : apabila signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen

$H_a$  : apabila signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen





## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat PT. Andalas Karya Mulia

PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa kontruksi, penyewaan alat berat dan pengangkutan limbah B3 yang di dirikan pada 17 April 2009. Perusahaan berlokasi di Jalan Wonosari Regency Blok B No 1 Bukir Raya, Tangkerang Selatan. PT. Andalas Karya Mulia dipercaya untuk menyelesaikan misinya dalam menjalankan proyek yang diperoleh. Peralatan yang akan disewa akan datang jaminan bebas resiko dan meyakinkan proyek costumer bahwa peralatan akan diservis dan dipeliharaan PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru senantiasa meningkatkan mutu pelayanan kepada pelanggan secara berkelanjutan disegala lini kepada para karyawan agar bisa diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari dan memberikan kepuasan pelayanan melalui ketersediaan dan keandalannya dalam memberikan solusi yang tepat bagi para pelanggan.

#### 4.2 Visi dan Misi

##### 1. Visi:

Adapun visi pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru ialah: “Mewujudkan perusahaan jasa terkemuka dan profesional di jasa-jasa kontruksi, penyewaan angkutan berat dan pengangkutan limbah B3”

##### 2. Misi:

Adapun misi dalam perusahaan ini adalah sebagai berikut:

1. Mengimplementasikan budaya kerja “ selamat “dengan moto “utamakan keselamatan dan kesehatan kerja”

2. Menggunakan sumber daya memumpuni, loyal dan handal sehingga menjadikan perusahaan yang disegani disegala bidang
3. Selalu meningkatkan kinerja perusahaan dan konsisten menerapkan standar mutu dan sistem K3L2.

#### 4.3 Tugas dan Wewenang

1. President Director uraian dan tugasnya sebagai berikut :
  - a) Menjamin dan memastikan pemenuhan seluruh janji komitmen kebijakan K3L2 dan pengadaan perangkat pendukung serta implementasi seluruh program K3L2 itu sendiri
  - b) Memperlihatkan keteladanan/panutan dalam kepemimpinan pengolahan dan pelaksanaan K3L2
  - c) Memberikan pengarahan ( *Board Of Direction Breafing* ) menuju perbaikan kepada kepada segenap karyawan
  - d) Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi karyawan
  - e) Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya denga dunia luar perusahaan
  - f) Menetapkan strategi-strategi untuk mencukupi visi dan misi perusahaan
  - g) Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan perusahaan
  - h) Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan
2. Staf Ahli uraian dan tugasnya adalah sebagai berikut ;
  - a) Memberikan nasehat dan saran dalam perencanaan pengembangan perusahaan
  - b) Mengadakan evaluasi bagian *Head Office* dan ekonomi perusahaan

- c) Memberikan saran dalam bidang hukum
3. Finance uraian dan tugasnya adalah sebagai berikut :
- a) Melakukan penyusunan keuangan perusahaan
  - b) Melakukan transaksi keuangan perusahaan
  - c) Berhubungan dengan pihak internal ataupun eksternal berkaitan dengan kesibukan keuangan perusahaan
  - d) Mengontrol kesibukan keuangan dan transaksi keuangan perusahaan
  - e) Membuat laporan tentang kesibukan keuangan perusahaan
4. Direktur Umum uraian dan tugasnya berikut ini ;
- a) Memberikan pelayanan dan administrasi kepada semua unsur organisasi
  - b) Mengatur dan meningkatkan hubungan kerja sama antara karyawan perusahaan dengan masyarakat
  - c) Memberikan pelatihan pendidikan bagi karyawan
  - d) Memberikan pelayanan kepada semua unsur dalam organisasi dibidang kesejahteraan dan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja bagi seluruh karyawan dan keluarganya
  - e) Memberikan penyuluhan mengenai fasilitas perusahaan
5. Hes & MR uraian dan tugasnya berikut ini :
- a) Memastikan program K3L2 diterapkan
  - b) Mengadakan peninjauan K3L2 ( Audit ) di lapangan
  - c) Berpartisipasi pada investigasi serius kecelakaan
  - d) Memastikan rekomendasi perbaikan-perbaikan dilaksanakan
  - e) Menyetujui rekomendasi program pelatihan yang diberikan

- f) Memberikan pengarahan untuk menuju perbaikan
6. Superintendent uraian dan tugasnya berikut ini :
- a) Superintendent mengadakan penyelidikan atas insident-insident dan bertanggung jawab atas semua tindakan-tindakan perbaikan
  - b) Superintendent bertanggung jawab untuk memastikan seluruh bangunan dan equitment yang dipakai selama kontruksi diperiksa secara reguler, ditandai dengan tepat, dipeliharakan dan dipakai atau dioperasikan sesuai dengan dengan ketentuan-ketentuan pabrik
  - c) Superintendent akan memastikan bahwa seluruh personel dibawah otoritasnya memiliki kemampuan dan pengalaman yang relevan untuk mengajarkan pekerjaan yang selamat.
  - d) Superintendent akan memastikan prosedur kerja termasuk ketentuan-ketentuan HES dan pengidentifikasi bahaya, hal hal terus dimengerti oleh para supervisor dan pekerjaan sebelum memulai pekerjaan.
  - e) Superintendent akan memastikan kegunaan equitment dan inpeksi mesin di tempat kerja sesuai dengan orang yang komopeten dan temuan-temuan pada inpeksi tersebut didokumentasikan dan di tinjau ulang dengan tepat.
  - f) Manager lapangan akan menghadiri ( *Tail Gate Metting* ) *safety metting* dan memperhatikan keselamatan di tempat kontruksi di sampaikan.

- g) Superintendent akan mendukung dan mengajak para supervisornya untuk memelihara kebiasaan-kebiasaan bekerja yang aman dalam semua aktivitas mereka.
  - h) Superintendent akan mengelolah semua subkontraktor jika ada, untuk memastikan jika bahwa *safety compliance* secara keseluruhan dicapai.
  - i) Superintendent akan mereview *Job Safety Analysis* dan *Hazar Assesment*
  - j) Superintendent akan meninjau ulang analisis keselamatan pekerjaan dan pengkajian biaya.
7. General Manager Uraian dan tugasnya berikut ini :
- a) Memastikan program K3L2 diterapkan
  - b) Mengadakan peninjauan K3L2 ( Audit ) ke lapangan.
  - c) Berpartisipasi pada investigasi serius kecelakaan.
  - d) Memastikan rekomendasi perbaikan-perbaikan dilaksanakan.
  - e) Menyetujui rekomendasi program pelatihan yang diperlukan.
  - f) Memberikan pengarahan untuk menuju perbaikan.
8. *Accounting* uraian dan tugasnya berikut ini :
- a) Penanganan masalah karyawan ( gaji, komisi, bonus, dan cuti )
  - b) Pelaksanaan kegiatan administrasi operasional perusahaan setiap hari.
  - c) Penyimpanan dan pencatatan *database* klien dan calon klien
9. HRD ( *Human Resources of Development* ) uraian dan tugasnya berikut ini
- a) Bertanggung jawab didalam pengolahan dan pengembangan sumber daya manusia.

- b) Bertanggung jawab terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan pembinaan *government & industrial* serta mempunyai kewajiban memelihara dan menjaga citra perusahaan.
- c) Menyusun, merencanakan, mengawasi dan mengevaluasi anggaran biaya kegiatan secara efektif & efisien serta bertanggung jawab terhadap setiap pengeluaran hasil kegiatan.
- d) Melaksanakan seleksi, promosi, trasfering, demosi terhadap karyawan yang dianggap perlu.
- e) Melaksanakan kegiatan-kegiatan pembinaan, pelatihan, dan kegiatan lainnya yang berhubungan dengan pengembangan mental, keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan standar perusahaan.
- f) Bertanggung jawab terhadap kegiatan yang berhubungan dengan rekapitulasi absensi karyawan, perhitungan gaji, tunjangan dan bonus.
- g) Menyusun prosedur seleksi recruitment karyawan baru.
- h) Merekomendasikan kandidat berdasarkan hasil tes psikologi dan *interview* awal serta mengatur jadwal *interview* lanjutan ( *user, hrd, presdir* ), agar proses rekrutment dapat berjalan baik sesuai rencana.
- i) Menginput data karyawan ke sistem agar terdata dengan baik.
- j) Membuat laporan rekapitulasi mutasi, promosi, dan status karyawan (tambahan anak, menikah, berhenti).

10. GA ( *General Affair* ) uraian tugasnya berikut ini :

- a) Mendukung seluruh kegiatan operasional kantor dengan melakukan proses pengadaan seluruh peralatan kebutuhan kerja.
- b) Melakukan analisa kebutuhan anggaran atas pengadaan dan pemeliharaan seluruh fasilitas dan seluruh sarana penunjang aktivitas kantor untuk kemudian diajukan kepada bagian keuangan dan manajemen perusahaan untuk dianggarkan dan disetujui.
- c) Membina hubungan dengan para vendor dan supplier barang dan jasa fasilitas/prasaran kantor serta membantu dalam menangani komplain atas vendor/supplier termasuk tindak lanjut atas penanganan nota pembayaran/invoice maupun kontak kerja dengan pihak terkait.
- d) Membuat, menjalankan dan mengembangkan sistem kerja/prosedur atas pengadaan atas pemeliharaan fasilitas penunjang kerja.
- e) Melakukan survei tingkat kepuasan atas pelayanan yang diberikan kepada seluruh karyawan/unit dalam perusahaan untuk tujuan peningkatan kualitas/mutu, ketepatan dan kecepatan pelayanan yang diberikan.
- f) Menyiapkan laporan keuangan untuk keperluan rapat anggaran, laporan keuangan atas aset dan beban biaya kantor.

11. Project control uraian tugasnya berikut ini:

- a) Membuat rencana penyewaan alat berat, menyusun dan menetapkan ururan alat berat, input material alat dan mesin, serta pekerja.
- b) Perencanaan aliran kerja (*workflow*) organisasi.

- c) Penjadwalan dan mempersiapkan klien dan jadwalnya (*timetables*).
- d) Pengendalian dan memberikan otoritas untuk memulai kegiatan penyewaan, memonitor, menindak lanjuti, dan menjaga rencana dilaksanakan.

12. Project Manager uraian tugasnya berikut ini :

- a) Bertanggung jawab pada HES *Management Plan* dan program determinasi dan penerapannya secara menyeluruh sesuai dengan keperluan dan peraturan perusahaan/klien dan pemerintah.
- b) Bertanggung jawab atas verifikasi prosedur-prosedur dan sistem safety yang dipakai semua departement
- c) Bertanggung jawab atas mutu semua proyek dari klien.
- d) Bertanggung jawab atas keselamatan pencegahan kerusakan utama pada resiko kesehatan, resiko kebakaran, dan kecelakaan kerja.
- e) Memeriksa seluruh area kerja paling kurang sekali dalam seminggu untuk memastikan semua area operasi di laksanakan dengan cara yang aman.
- f) Memverifikasi langsung koordinator safety, superintendent, dan supervisor untuk mengadakan meeting lima menit sebelum mulai bekerja guna memastikan kondisi kerja yang baik.
- g) Menyediakan dan merencanakan tempat kerja yang aman untuk karyawan
- h) Menyediakan sumber penghasilan (uang, bahan, peralatan, karyawan) memerlukan perawatan untuk keselamatan dan rencana kerja.



- i) Menerapkan, mengarahkan dan mengendalikan semua kegiatan yang berkaitan langsung atau tidak langsung, untuk layanan purna jual di cabang / lokasi kerja.

#### 4.4 Aktivitas Perusahaan

PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi dan penyewaan alat berat di Jalan Wonosari, Pekanbaru sebagai kantor pusat dan memiliki beberapa kantpr cabang Duri. PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru didalam usahanya terfokus melakukan penyewaan alat berat seperti pengangkutan limbah B3



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana dan seberapa jauh tingkat dari identitas peneliti tersebut, dengan menilai serta memberikan penilaian kepada setiap karyawan yang bekerja akan menunjukkan secara langsung identitas responden tersebut. Adapun gambaran umum responden yang diteliti adalah: Jenis kelamin, usia, Pendidikan dan masa kerja. Untuk melihat dari identitas tersebut ialah:

##### 5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan ini dan menilai secara langsung dengan jenis kelamin lebih mayoritas bekerja pada instansi atau Lembaga. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	88	100
2	Perempuan	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 88 orang atau 100%. Tidak ada karyawan yang perempuan

bekerja pada lapangan. Karyawan yang bekerja di lapangan ini diutamakan laki-laki karena pekerjaannya bersifat kuat dan ekstrim sehingga karyawan perempuan tidak diutamakan.

### 5.1.2 Usia Responden

Usia merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan secara langsung sejauh mana seseorang yang bekerja dengan usia yang produktif ini, karena pada dasarnya usia sangat menentukan tingkat hasil kerja karyawan dan tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.2**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20- 25 Tahun	19	21,5
2	26- 30 Tahun	37	42
3	31- 40 Tahun	26	29,5
4	41- 50 Tahun	8	9
5	>50 Tahun	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang berusia 20-25 tahun berjumlah 19 orang atau 21,5%. Karyawan yang berusia 26-30 tahun berjumlah 30 orang atau 42%. Karyawan yang berusia 31-40 tahun berjumlah 26 orang atau 29,5%. Dan karyawan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 8 orang atau 9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah berusia 26-30 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan dengan usia tersebut masih memiliki fisik dan mental yang kuat untuk bekerja pada

bagian lapangan, karena jika karyawan tidak memiliki fisik yang kuat dengan usia yang memang kerap sekali dengan usia yang tidak seperti muda dahulu maka akan menjadikan beban bagi karyawan lain, maka diharuskan karyawan yang bekerja pada bagian lapangan ini dengan usia yang muda.

### 5.1.3 Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan seberapa tingkat Pendidikan yang sesuai dan yang dimiliki oleh karyawan, karena pada dasarnya Pendidikan yang baik dan sesuai maka secara langsung akan mempengaruhi hasil kerjanya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi**

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA/SMK	44	50
4	S1	32	36,3
5	Pascasarjana	12	13,6
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan Pendidikan yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 44 orang atau 50%. Karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 32 orang atau 36,3%. Dan karyawan yang berpendidikan Pascasarjana berjumlah 12 orang atau 13,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah karyawan yang berpendidikan SMA/SMK yang berjumlah 44

orang. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan mengutamakan skill dan kemampuan serta keterampilannya dalam bekerja dibandingkan karyawan yang berpendidikan tinggi, berpendidikan tinggi adalah bonus apabila karyawan ingin dan mau menaiki standarnya Pendidikan yang bagus.

#### 5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan secara langsung sejauh mana dan seberapa lama karyawan itu bekerja diperusahaan ini, dengan mempertahankan waktunya bekerja, sehingga dengan masa kerja yang dimilikinya maka akan menjadikan kebutuhan untuk dirinya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 Tahun	19	21,5
2	2-5 Tahun	36	40,9
3	8 Tahun	17	19,3
4	10 Tahun	12	13,6
5	>15 Tahun	4	4,5
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang bermasa kerja 1 tahun berjumlah 19 orang atau 21,5%. Karyawan yang bermasa kerja 2-5 tahun berjumlah 36 orang atau 40,9%. Karyawan yang bermasa kerja 8 tahun berjumlah 17 orang atau 19,3%. Karyawan yang bermasa kerja 10 tahun berjumlah 12 orang atau 13,6%. Dan karyawan yang bermasa kerja lebih dari 15 tahun berjumlah 4 orang atau 4,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah karyawan dengan masa kerja 2-5 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa banyaknya karyawan dengan masa kerja yang cukup lama sehingga mereka akan mampu memiliki pertahanan dan kinerja yang baik dalam perusahaan ini.

## 5.2 Uji Kualitas Data

### 5.2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. Jika instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus  $Df = N - 1 = 88 - 1 = 87$  ialah 0,208. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.5**  
**Uji Validitas Data**

Variabel	Pearson Correlation (r hitung)	R tabel	Keterangan
Iklim Organisasi (X)	0,779	0,208	Valid
	0,826	0,208	Valid
	0,766	0,208	Valid
	0,795	0,208	Valid
	0,694	0,208	Valid
	0,841	0,208	Valid
	0,781	0,208	Valid
	0,827	0,208	Valid
	0,707	0,208	Valid
	0,741	0,208	Valid
	0,804	0,208	Valid
	0,628	0,208	Valid
	0,796	0,208	Valid
	0,843	0,208	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0,747	0,208	Valid
	0,891	0,208	Valid
	0,794	0,208	Valid
	0,863	0,208	Valid
	0,723	0,208	Valid
	0,648	0,208	Valid
	0,646	0,208	Valid
	0,817	0,208	Valid
	0,447	0,208	Valid
	0,742	0,208	Valid
	0,656	0,208	Valid
	0,742	0,208	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2022

Dari tabel diatas diketahui penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel iklim organisasi (X) dan kepuasan kerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,208. Suatu indikator dikatakan yang dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 14 indikator variabel iklim organisasi dan 12 indikator variabel kepuasan kerja memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghazali, (2012: 78) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.6**  
**Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
Iklim Organisasi (X)	0,948	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,918	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas iklim organisasi (X) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,948 > 0,60$ ), begitu juga dengan uji reliabilitas variable kepuasan kerja (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,918 > 0,60$ ). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.



### 5.3 Analisis Deskriptif Variabel Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh organisasi. Dan perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual) dan mereka secara sengaja tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang nantinya akan menentukan kinerja organisasi. Untuk menjelaskan iklim organisasi dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Perusahaan Memutuskan Dalam Pengambilan Keputusan Secara Demokratis

Keputusan dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan haruslah bersifat demokratis dan fleksibel, artinya tidak ada yang bisa dan mampu mendiskriminasikan hal tersebut dan tidak saling timpang tindih, karena jika perusahaan untuk memutuskan suatu keputusan yang bersifat menyeluruh harus sesuai pada kebutuhan karyawan dan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memutuskan dalam pengambilan keputusan secara demokratis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memutuskan Dalam**  
**Pengambilan Keputusan Secara Demokratis**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	36	40,9
2	Setuju	27	30,6
3	Cukup Setuju	15	17
4	Tidak Setuju	10	11,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memutuskan dalam pengambilan keputusan secara demokratis yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 36 orang atau 40,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 30,6%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 17%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 10 orang atau 11,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa banyaknya karyawan yang merasa keputusan yang dibuat oleh perusahaan ini bersifat terbuka dan memberikan pendapat kembali kepada anggotanya sebelum diputuskannya tujuannya tersebut.

## **2. Perusahaan Memberikan Tugas Untuk Karyawan Dengan Terencana Dan Sangat Terorganisir**

Pemberian tugas yang terencana dan terorganisir akan menjadi salah satu pemberian yang dapat memudahkan seseorang karyawan dalam bekerja, dengan Tindakan yang terencana ini maka secara langsung akan mempermudah

pelaksanaan dan proses yang terjadi di suasana pekerjaan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tugas untuk karyawan dengan terencana dan sangat terorganisir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Tugas untuk Karyawan Dengan Terencana dan Sangat Terorganisir**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	26
2	Setuju	38	43
3	Cukup Setuju	16	18
4	Tidak Setuju	11	12,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tugas untuk karyawan dengan terencana dan sangat terorganisir yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 26%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 38 orang atau 43%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 18%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 11 orang atau 12,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan tugas yang sudah sesuai pada bidang kerja dan job descriptionnya, hal ini yang menyebabkan karyawan bekerja dengan maksimal dan waktu yang tepat. Karyawan yang sudah

mendapatkan bidang kerja yang jelas maka mereka akan sesuai pada tindakannya dalam suatu perusahaan.

### 3. PT. Andalas Memberikan Pekerjaan Yang Mampu Di Tuntas Karyawan dan Dipercaya

Pemberian pekerjaan yang mampu dituntaskan karyawan adalah salah satu hal yang memang kerap kali dimiliki orang atau instansi, karena pada dasarnya jika seorang pimpinan tidak memberikan pilihan kepada karyawan yang tugasnya tidak bisa diselesaikan maka yang terjadi adalah Tindakan keluar dari perusahaan, hal ini yang menjadi sesuatu yang sangat kurang baik oleh karyawan dan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Andalas memberikan pekerjaan yang mampu dituntaskan karyawan dan dipercaya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden Mengenai PT. Andalas Memberikan Pekerjaan Yang Mampu di Tuntaskan Karyawan dan Dipercaya**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	28,4
2	Setuju	21	23,8
3	Cukup Setuju	33	37,5
4	Tidak Setuju	9	10,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Andalas memberikan pekerjaan yang mampu dituntaskan karyawan dan dipercaya yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 28,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21

orang atau 23,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 33 orang atau 37,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 10,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari karyawan yang diberikan tugas yang banyak dan berat bagi karyawan, perusahaan memberikan rencana kerja yang struktur namun pekerjaan yang kurang mampu dituntas kan oleh karyawan diberikan juga oleh perusahaan.

#### **4. PT. Andalas Memberikan Standar Kerja Yang Jelas Untuk Anggota Karyawan**

Memberikan standar kerja dan ketuntasan seseorang untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan adalah suatu hal yang memang mungkin harus dilakukan karena pada dasarnya jika standar kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan ini tidak sesuai maka yang terjadi adalah karyawan tidak memiliki iklim yang baik diperusahaan ini. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Andalas memberikan standar kerja yang jelas untuk anggota karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden Mengenai PT. Andalas Memberikan Standar Kerja Yang Jelas Untuk Anggota Karyawan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	31	35,2
2	Setuju	29	32,9
3	Cukup Setuju	18	20,4
4	Tidak Setuju	10	11,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Andalas memberikan standar kerja yang jelas untuk anggota karyawan yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 31 orang atau 35,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 32,9%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 20,4%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 10 orang atau 11,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan standar kerja yang efektif dan karyawan yang jelas sehingga karyawan mampu bekerja dengan sebaik mungkin.

#### **5. Anggota Karyawan PT. Andalas Selalu Bertanggungjawab Terhadap Tugas**

Tanggungjawab yang memberikan tugas dalam kebutuhan yang menjadikan setiap orang menghubungkan setiap pekerjaan ini menjadikan hal yang dinilai oleh orang lain dan karyawannya. Tanggungjawab dalam bekerja menjadikan hal memudahkan karyawan untuk bekerja, namun hal ini menjadikan resiko dalam pekerjaan yang sesuai. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai anggota karyawan PT. Andalas selalu bertanggungjawab terhadap tugas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Andalas Selalu Bertanggungjawab Terhadap Tugas**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	29,5
2	Setuju	39	44,3
3	Cukup Setuju	14	15,9
4	Tidak Setuju	9	10,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Andalas selalu bertanggungjawab terhadap tugas yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 29,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 39 orang atau 44,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 15,9%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 10,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu bekerja dengan tanggungjawab dengan resiko yang baik dalam perusahaan, karyawan juga bertanggungjawab dengan penyelesaian yang efektif dalam pekerjaan.

#### **6. Anggota Karyawan PT Andalas Mampu Menyelesaikan Masalah Dengan Baik**

Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan dengan baik, dan mampu memberikan hal yang menjadikan prinsip yang menjadikan suatu dasar yang membuat seseorang karyawan untuk mempermudah pelaksanaan kerja, karyawan yang mampu menyelesaikan masalah baik dengan anggotanya maupun dengan

pimpinannya maka akan memiliki iklim yang baik dan berjalan dengan efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai anggota karyawan PT. Andalas mampu menyelesaikan masalah dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan Responden Mengenai Anggota Karyawan PT. Andalas Mampu Menyelesaikan Masalah Dengan Baik**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	34	38,6
2	Setuju	32	36,3
3	Cukup Setuju	15	17
4	Tidak Setuju	7	7,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai anggota karyawan PT. Andalas mampu menyelesaikan masalah dengan baik yang berjumlah berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 34 orang atau 38,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 36,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 17%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 7,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan membuat masalah dapat diatasi dengan sebaik mungkin, hal ini akan membuat karyawan yang bekerja di perusahaan mampu menyeimbangkan antara masalah yang terjadi diselesaikan dengan baik.



## 7. PT Andalas Karya Mulia Melakukan Promosi Jabatan Kepada Anggota

Promosi jabatan yang akan menjadikan segala sesuatu yang akan berhubungan dengan kenaikan jabatan dan melakukan promosi dengan bidang yang lebih tinggi lagi, hal ini akan memungkinkan karyawan puas dalam bekerja, sehingga tidak lagi hal yang membuat karyawan untuk menyesuaikan bidang kerjanya secara baik dan efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Andalas Karya Mulia melakukan promosi jabatan kepada anggota dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden Mengenai PT. Andalas Karya Mulia Melakukan Promosi Jabatan Kepada Anggota**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	11,3
2	Setuju	15	17
3	Cukup Setuju	35	39,7
4	Tidak Setuju	28	31,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Andalas Karya Mulia melakukan promosi jabatan kepada anggota yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 11,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 17%, karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 35 orang atau 39,7%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 28 orang atau 31,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan masih kurang

mampu memberikan promosi kepada karyawan, baik itu jabatan yang semakin meningkat karena prestasi maupun mempromosikan prestasi karyawan, perusahaan hanya memberikan pekerjaan dan tugas kepada karyawan dengan baik, namun jika karyawan memiliki prestasi yang baik perusahaan tidak menyokong dan membantu meningkatkan promosi jabatan karyawan.

#### **8. PT. Andalas Karya Mulia Selalu Memberikan Bonus Kepada Karyawan Yang Berprestasi**

Pemberian bonus yang baik dan mempermudah segala hal yang menjadikan salah satu keinginan dan kebutuhan yang baik kepada karyawan maka akan menjadikan karyawan tersebut menilai bahwa iklim dari perusahaan ini sangat baik dan sesuai dengan kebutuhannya, sehingga pemberian bonus juga sebagai nilai utama bagi kepuasan karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Andalas Karya Mulia selalu memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden Mengenai PT. Andalas Karya Mulia Memberikan Bonus Kepada Karyawan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	26
2	Setuju	34	38,6
3	Cukup Setuju	19	21,5
4	Tidak Setuju	12	13,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Andalas Karya Mulia memberikan bonus kepada karyawan yang berjumlah 88

orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 26%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 38,6%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 21,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 12 orang atau 13,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan bonus yang lebih apabila mereka menghasilkan prestasi yang baik atau hasil kerja yang memuaskan perusahaan, karyawan mendapatkan bonus yang lebih dari perusahaan.

#### **9. Antar Pimpinan Dan Anggota PT. Andalas Memiliki Komunikasi Yang Baik**

Komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi akan memberikan kemudahan dari setiap orang yang dapat memaksimalkan hasil kerja yang seimbang, karena dengan komunikasi antar pimpinan dan karyawan juga harus mempermudah pelaksanaan kerja yang sejalan dengan prinsip tujuan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai antar pimpinan dan anggota PT. Andalas memiliki komunikasi yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden Mengenai Antar Pimpinan dan Anggota PT. Andalas Memiliki Komunikasi Yang Baik**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	15,9
2	Setuju	18	20,4
3	Cukup Setuju	29	32,9
4	Tidak Setuju	27	30,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai antar pimpinan dan anggota PT. Andalas memiliki komunikasi yang baik yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 15,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 20,4%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 29 orang atau 32,9%. Dan karyawan menjawab tidak setuju berjumlah 27 orang atau 30,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan merasa pimpinan masih kurang mampu berkomunikasi dengan baik dan selalu memberikan wewenang hanya melalui Tindakan yang secara tidak langsung, karyawan hanya mengetahui tugas atau perintah lewat pesan atau hanya pada saat rapat, jadi komunikasi yang terjalin tidak seimbang dan kurang efektif.

#### **10. Anggota Karyawan Selalu Menjaga Konflik Dilingkungan Perusahaan**

Penjagaan konflik yang terjadi pada saat ini akan menjadikan sebuah pilihan yang akan membuat seorang yang membuat karyawan itu mampu menjaga istirahatnya dalam bekerja. Karyawan selalu konflik dalam bekerja akan menjadikan suatu hal yang tidak baik dan menjadikan iklim dalam sebuah perusahaan tidak berjalan dengan baik. Konflik menjadi suatu yang tidak efektif apabila setiap dari karyawan itu hanya memperhatikan dirinya sendiri dan menjadik suatu tersebut kurang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai anggota karyawan selalu menjaga konflik dilingkungan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan Responden Mengenai Anggota Karyawan Selalu Menjaga**  
**Konflik Dilingkungan Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	33	37,5
2	Setuju	29	32,9
3	Cukup Setuju	20	22,7
4	Tidak Setuju	6	6,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai anggota karyawan selalu menjaga konflik dilingkungan perusahaan yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 33 orang atau 37,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 32,9%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 20 orang atau 22,7%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 6,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini masih selalu menjaga konflik nya dalam bekerja, baik itu dengan rekan kerja maupun pimpinan perusahaan. Hal ini yang menyebabkan hubungan mereka aman dan nyaman.

#### **11. Anggota Karyawan PT. Andalas Karya Saling Mendukung Antar Rekan Kerja**

Saling mendukung diantara rekan kerja yang membantu dan menjaga terkoordinasinya pekerjaan akan mempermudah pelaksanaan kerja yang seimbang. Karena pada dasarnya pekerjaan yang dengan rekan kerja mendukung maka suatu

kerja akan berjalan dengan efektif, namun sebaliknya jika rekan kerja yang tidak mendukung maka hal yang dapat mempermudah karyawan akan menjadi sulit. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai anggota karyawan PT. Andalas Karya saling mendukung antar rekan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan Responden Mengenai Anggota Karyawan PT. Andalas Karya Saling Mendukung Antar Rekan Kerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	37	42
2	Setuju	28	31,8
3	Cukup Setuju	23	26
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai anggota karyawan PT. Andalas Karya saling mendukung antar rekan kerja yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 37 orang atau 42%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 31,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 23 orang atau 26%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan saling memberikan dan saling membantu dalam pekerjaan sehingga karyawan dan rekan kerja menyeimbangkan proses yang berjalan dengan sebaik mungkin. Hal yang akan menjadikan rekan kerja itu saling mendukung adalah dapat menyelesaikan tugas bersama-sama.

## 12. Karyawan PT. Andalas Karya Mulia Mampu Menyelesaikan Masalah Secara Bersama

Masalah bersama maknanya ialah masalah perusahaan yang diberikan secara bersama dan harus diselesaikan dengan sama- sama juga, karena jika dalam menyelesaikan masalah ini tidak secara berkelompok dan tidak ada Kerjasama yang baik dalam pelaksanaannya nya maka yang terjadi adalah proses kerja yang tidak saling mendukung. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Andalas Karya Mulia mampu menyelesaikan masalah bersama dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Andalas Karya Mulia Mampu Menyelesaikan Masalah Bersama**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	31	35,2
2	Setuju	27	30,6
3	Cukup Setuju	21	23,8
4	Tidak Setuju	9	10,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Andalas Karya Mulia mampu menyelesaikan masalah bersama yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 31 orang atau 35,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 30,6%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 23,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 10,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan dengan anggota pada perusahaan ini mampu menyelesaikan masalah dan tugas secara bersama sehingga apabila ada masalah kecil pun akan terselesaikan dengan baik.

### 13. Karyawan PT. Andalas Selalu Menerima Resiko Dan Kesalahan Kerja Yang Dilakukannya

Resiko dan kesalahan kerja yang akan menjadikan suatu permasalahan kerja yang menjadi keinginan yang menjadikan suatu hal yang membuat seseorang untuk menerima tanggungjawab yang dikerjakannya selama melakukan tugas. Hal yang menerima resiko yang bertujuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Andalas selalu menerima resiko dan kesalahan kerja yang dilakukannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Andalas Selalu Menerima Resiko Dan Kesalahan Kerja Yang Dilakukannya**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	21,5
2	Setuju	35	39,7
3	Cukup Setuju	24	27,2
4	Tidak Setuju	10	11,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Andalas selalu menerima resiko dan kesalahan kerja yang dilakukannya yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab



sangat setuju berjumlah 19 orang atau 21,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 35 orang atau 39,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 24 orang atau 27,2%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 10 orang atau 11,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu untuk menerima segala resiko dan tanggungjawab kerja yang dilakukannya untuk memberikan hal yang terbaik bagi perusahaan, setiap resiko yang dilakukan karyawan maka karyawan menyelesaikannya dengan sebaik mungkin.

#### **14. Anggota Karyawan Selalu Memperbaiki Kesalahan Yang Terjadi Di Perusahaan**

Memperbaiki sebuah kesalahan kerja akan menjadikan suatu yang akan memungkinkan seseorang untuk berusaha menjadi yang terbaik di perusahaannya, dan mempertahankan pekerjaan tersebut untuk mengakui kesalahannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai anggota karyawan selalu memperbaiki kesalahan yang terjadi di perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden Mengenai Anggota Karyawan Selalu Memperbaiki Kesalahan Yang Terjadi di Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	33	37,5
2	Setuju	36	40,9
3	Cukup Setuju	19	21,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai anggota karyawan selalu memperbaiki kesalahan yang terjadi diperusahaan yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 33 orang atau 37,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 36 orang atau 40,9%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 21,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari pilhan karyawan selalu memperbaiki kesalahan yang terjadi diperusahaan dan mereka saling menjaga serta apabila ada kesalahan yang terjadi mereka cepat menyelesaikannya dengan baik.

**Tabel 5.20**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Iklim Organisasi (X) Karyawan PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru**

Variabel Iklim Organisasi	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Struktur</b>						
Perusahaan memutuskan dalam pengambilan keputusan secara demokratis	36	27	15	10	0	353
Bobot Nilai	180	108	45	20	0	
Perusahaan memberikan tugas untuk karyawan dengan terencana dan sangat terorganisir	23	38	16	11	0	337
Bobot Nilai	115	152	48	22	0	
<b>Standar</b>						
PT. Andalas memberikan pekerjaan yang mampu di tuntas karyawan dan dipercaya	25	21	33	9	0	326
Bobot Nilai	125	84	99	18	0	

PT. Andalas memberikan standar kerja yang jelas untuk anggota karyawan	31	29	18	10	0	345
Bobot Nilai	155	116	54	20	0	
<b>Tanggungjawab</b>						
Anggota karyawan PT. Andalas selalu bertanggungjawab terhadap tugas	26	39	14	9	0	346
Bobot Nilai	130	156	42	18	0	
Anggota karyawan PT. Andalas mampu menyelesaikan masalah dengan baik	34	32	15	7	0	357
Bobot Nilai	170	128	45	14	0	
<b>Penghargaan</b>						
PT. Andalas Karya Mulia melakukan promosi jabatan kepada anggota	10	15	35	28	0	274
Bobot Nilai	50	60	108	56	0	
PT. Andalas Karya Mulia selalu memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi	23	34	19	12	0	332
Bobot Nilai	115	136	57	24	0	
<b>Kehangatan</b>						
Antar pimpinan dan anggota PT. Andalas memiliki komunikasi yang baik	14	18	29	27	0	283
Bobot Nilai	70	72	87	54	0	
Anggota karyawan selalu menjaga konflik dilingkungan perusahaan	33	29	20	6	0	353
Bobot Nilai	165	116	60	12	0	
<b>Dukungan</b>						
Anggota karyawan PT. Andalas Karya saling mendukung antar rekan kerja	37	28	23	0	0	366

Bobot Nilai	185	112	69	0	0	
Karyawan PT. Andalas Karya Mulia mampu menyelesaikan masalah secara Bersama	31	27	21	9	0	344
Bobot Nilai	155	108	63	18	0	
<b>Resiko</b>						
Karyawan PT. Andalas selalu menerima resiko dan kesalahan kerja yang dilakukannya	19	35	24	10	0	327
Bobot Nilai	95	140	72	20	0	
Anggota karyawan selalu memperbaiki kesalahan yang terjadi di perusahaan	33	36	19	0	0	365
Bobot Nilai	165	144	57	0	0	
Total Skor						4.194
Skor Tertinggi						366
Skor Terendah						274
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Anggota karyawan PT. Andalas Karya saling mendukung antar rekan kerja dengan skor sebanyak 366. Dan yang paling rendah berada pada indicator PT. Andalas Karya Mulia melakukan promosi jabatan kepada anggota dengan skor sebanyak 274.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$14 \times 5 \times 88 = 6.160$$

$$\text{Skor Minimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$$

$$14 \times 1 \times 88 = 1.232$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} & : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ & : \frac{6.160 - 1.232}{5} \\ & : 985 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel iklim organisasi karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 6.160- 5.175
<b>Baik</b>	<b>= 5.175- 4.190</b>
Netral	= 4.190- 3.205
Tidak Baik	= 3.205- 2.220
Sangat Tidak Baik	= 2.220- 1.235

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel iklim organisasi karyawan pada PT Andalas Karya Mulia Pekanbaru adalah sebesar 4.194. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 5.175- 4.190 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa iklim organisasi yang dimiliki oleh perusahaan PT. Andalas Karya Mulia ini memiliki hasil yang baik dan mempermudah karyawan dalam lingkungan dan kondisi kerjanya, rekan kerja yang mendukung karyawan akan memudahkan iklim dari lingkungan karyawan tersebut.

#### 5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dengan

banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Dengan memiliki kepuasan kerja yang baik diantara setiap karyawan maka akan terlihat secara langsung apa yang menjadi pemicu karyawan dalam bekerja. Untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Perusahaan Melakukan Tindakan Yang Adil Di Dalam Pekerjaan

Perlakuan yang adil dalam melakukan sebuah pekerjaan akan menjadikan salah satu pekerjaan tersebut akan mudah dan memberikan suasana yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, dan dapat dijelaskan dalam suasana yang mana akan menjadikan suatu yang mengefektifkan sebuah standar kerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan melakukan Tindakan yang adil dalam pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.21**  
**Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Melakukan Tindakan Yang Adil Dalam Pekerjaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	28,4
2	Setuju	32	36,3
3	Cukup Setuju	23	26
4	Tidak Setuju	8	9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan melakukan Tindakan yang adil dalam pekerjaan yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 28,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 36,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 23 orang atau 26%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan Tindakan yang adil dalam bekerja sehingga perusahaan menyamaratakan suatu hal yang membuat karyawan merasa puas dalam bekerja.

## **2. Perusahaan Memberikan Tugas Yang Beragam Kepada Setiap Bidang Kerja Karyawan**

Keragaman tugas yang jelas pada setiap bidang kerja karyawan akan menjadikan sesuatu yang dianggap baik atau ada juga yang menganggap kurang efektif karena tugas tersebut sudah dimiliki dan dikerjakan oleh karyawan yang lain pada bidang kerjanya sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tugas yang beragam kepada setiap bidang kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Tugas Yang Beragam Kepada Setiap Bidang Kerja Karyawan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	29,5
2	Setuju	35	39,7
3	Cukup Setuju	21	23,8
4	Tidak Setuju	6	6,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tugas yang beragam kepada setiap bidang kerja karyawan yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 29,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 35 orang atau 39,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 23,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 6,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu melakukan tugas yang bervariasi untuk melakukan pekerjaan, hal ini juga tidak menjadi hambatan kepada karyawan karena mereka menganggap jika pekerjaannya itu-itu saja maka menjadi hal yang membosankan.

### **3. Perusahaan Memberikan Tantangan Kerja Yang Jelas Kepada Karyawan**

Tantangan kerja adalah salah satu hal yang membuat seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan suatu yang membuat karyawan untuk memahami dan menjadikan karyawan merasa tertantang, perusahaan harusnya memberikan suatu tantangan pekerjaan kepada karyawan untuk menyeimbangkan kerjanya dimasa yang akan datang. Jika perusahaan tidak ingin memberikan tantangan kerja yang



jelas kepada karyawan maka karyawan hanya menjadikan dirinya untuk bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tantangan kerja yang jelas kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Tantangan Kerja Yang Jelas Kepada Karyawan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	30,6
2	Setuju	32	36,3
3	Cukup Setuju	16	18
4	Tidak Setuju	13	14,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tantangan kerja yang jelas kepada karyawan yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 30,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 36,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 18%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 13 orang atau 14,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari karyawan yang mendapatkan tugas dan tantangan dalam pekerjaannya sehingga dengan pekerjaan yang ditantang oleh perusahaan maka hal ini akan menjadikan karyawan mampu bekerja dengan maksimal.

#### 4. Perusahaan Memberikan Gaji Yang Sesuai Dengan Tuntutan Kerja

Pemberian gaji yang sesuai pada tuntutan kerja adalah salah satu hal yang akan memungkinkan karyawan akan puas dalam bekerja, karena gaji yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka akan menjadi salah satu ketiaktepuasan karyawan dalam bekerja, gaji yang sesuai tuntutan adalah gaji yang cukup dan mendapatkan hal yang memberikan kebutuhan hidup karyawan terpenuhi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan tuntutan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Gaji Yang Sesuai dengan Tuntutan Kerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	32,9
2	Setuju	38	43
3	Cukup Setuju	21	23,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan tuntutan kerja yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 32,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 38 orang atau 43%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 23,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari karyawan yang mendapatkan gaji sesuai pada tuntutan pekerjaannya, perusahaan memberikan gaji

atau hak karyawan dengan baik dan maksimal diberikan untuk kebutuhan hidup karyawan.

### 5. Perusahaan Memberikan Upah Berdasarkan Keterampilan Karyawan

Pemberian upah atau gaji berdasarkan standar kerja dan kebijakan adalah salah satu yang umum dan sesuai dengan pekerjaan lainnya, namun pemberian gaji dengan berdasarkan keterampilan kerja karyawan juga tidak memungkinkan karyawan untuk harus mendapatkan motivasi dan kepuasannya dalam bekerja, karena jika karyawan ini masih memiliki keterampilan yang sedikit maka gaji karyawan juga sedikit dan hal ini tidak baik bagi perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan upah berdasarkan keterampilan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.24**  
**Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Upah Berdasarkan Keterampilan Karyawan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	23,8
2	Setuju	18	20,4
3	Cukup Setuju	29	32,9
4	Tidak Setuju	20	22,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan upah berdasarkan keterampilan karyawan yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 23,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau

20,4%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 29 orang atau 32,9%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 20 orang atau 22,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan gaji bukan dari keterampilannya dalam bekerja, perusahaan memberikan gaji sesuai pada kebutuhan dan hasil kerja yang didapatkan oleh karyawan.

#### 6. Gaji Yang Diterima Karyawan Sesuai Dengan Kebijakan Perusahaan

Kebijakan perusahaan menjadikan salah satu standar kerja yang akan menjadikan karyawan menjadi patuh dan taat dalam bekerja, karyawan dengan gaji yang diberikan harus berdasarkan pada standar yang maksimal dan menjadikan seluruh kebutuhan karyawan terpenuhi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai gaji yang diterima karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan Responden Mengenai Gaji Yang Diterima Karyawan Sesuai Dengan Kebijakan Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	34	38,6
2	Setuju	35	39,7
3	Cukup Setuju	19	21,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai gaji yang diterima karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 34 orang atau

38,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 35 orang atau 39,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 21,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan gaji sesuai pada kebijakan perusahaan, perusahaan memiliki kebijakan yang jelas terhadap gaji yang diberikan untuk karyawannya.

### 7. Fasilitas Yang Disediakan Perusahaan Diberikan Sangat Memadai

Fasilitas dalam perusahaan dan pekerjaan akan menjadikan salah satu yang diinginkan oleh karyawan, karena fasilitas yang memadai akan menjadikan seseorang karyawan untuk bekerja dengan baik dan memberikan kepuasan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai fasilitas yang disediakan perusahaan diberikan sangat memadai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.26**  
**Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Yang Disediakan Perusahaan Diberikan Sangat Memadai**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	36,3
2	Setuju	30	34
3	Cukup Setuju	26	29,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai fasilitas yang disediakan perusahaan diberikan sangat memadai yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang atau

36,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 30 orang atau 34%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 26 orang atau 29,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mampu menyelesaikan tugas dan mendapatkan fasilitas kerja yang baik kepada perusahaan sehingga pekerjaan tidak terbengkalai.

#### 8. Lingkungan Kerja PT. Andalas Karya Mulia Sangat Efektif

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat atau situasi yang mana ditempati oleh karyawan baik itu pada suasana dan keadaan yang membuat karyawan untuk menyeimbangkan kerjanya dengan baik dan mampu bekerja dengan nyaman. Lingkungan menjadi salah satu factor kepuasan karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja PT. Andalas Karya Mulia sangat efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.27**  
**Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja PT. Andalas Karya Mulia Sangat Efektif**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	23,8
2	Setuju	29	32,9
3	Cukup Setuju	31	35,2
4	Tidak Setuju	7	7,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai lingkungan kerja PT. Andalas Karya Mulia sangat efektif yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau

23,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 32,9%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 31 orang atau 35,2%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 7,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini merasa lingkungan kerjanya tidak efektif, hal ini karyawan memang bekerja pada lapangan jadi memang suasana kerjanya sedikit mencekam dan kondisinya yang tidak dingin seperti dikantor.

#### 9. Suasana Ruang PT. Andalas Karya Mulia Sangat Memadai

Suasana ruangan kerja menjadi salah satu keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja, namun tidak semua karyawan yang memang menginginkan pekerjaan di ruangan yang memang sejuk dan dingin, ada karyawan yang suka dan ingin bekerja di luar ruangan juga. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai suasana ruangan PT. Andalas Karya Mulia sangat memadai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.28**  
**Tanggapan Responden Mengenai Suasana Ruang PT. Andalas Karya Mulia Sangat Memadai**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	15,9
2	Setuju	23	26
3	Cukup Setuju	27	30,6
4	Tidak Setuju	24	27,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai suasana ruangan PT. Andalas Karya Mulia sangat memadai yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 15,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 26%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 27 orang atau 30,6%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 24 orang atau 27,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan tidak memiliki ruang kerja yang nyaman dan suasana yang memadai karena karyawan bekerja pada bagian lapangan dan tidak banyak pekerjaannya berada di kantor dengan suasana yang dingin dan sejuk.

#### **10. Antar Angggora Karyawan Pada PT. Andalas Saling Berinteraksi Yang Komunikatif**

Komunikasi yang efektif dalam sebuah perusahaan dengan anggota ataupun pimpinan akan menjadi salah satu kepribadian yang baik apabila jika komunikasi yang dilakukan akan sejalan dengan hal yang dibutuhkan karyawan. Karyawan yang tidak merasa komunikasi tersebut tidak komunikatif maka proses kerja juga tidak maksimal. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai antar anggota karyawan pada PT. Andalas saling berinteraksi yang komunikatif dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 5.29**  
**Tanggapan Responden Mengenai Antar Anggota Karyawan pada PT.**  
**Andalas Saling Berinteraksi Yang Komunikatif**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	32,9
2	Setuju	34	38,6
3	Cukup Setuju	16	18
4	Tidak Setuju	9	10,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai antar anggota karyawan pada PT. Andalas saling berinteraksi yang komunikatif yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 32,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 38,6%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 18%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 10,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan dan anggotanya memiliki komunikasi yang jelas dan komunikatif, sehingga karyawan saling membantu dan berkomunikasi dengan baik.

#### **11. Pimpinan PT. Andalas Karya Mulia Selalu Mendukung Dan Berperilaku Baik Kepada Karyawan**

Saling mendukung dan berperilaku sangat baik akan menjadikan karyawan selalu menyeimbangkan pelaksanaan dan proses kerja yang maksimal dengan Tindakan yang saling mendukung akan mempermudah pelaksanaan yang baik apabila memiliki pimpinan yang sangat mendukung kepada hal yang sangat efektif

dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Andalas Karya Mulia selalu mendukung dan berperilaku baik kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.30**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan PT. Andalas Karya Mulia**  
**Selalu Mendukung Dan Berperilaku Baik Kepada Karyawan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	32,9
2	Setuju	32	36,3
3	Cukup Setuju	27	30,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Andalas Karya Mulia selalu mendukung dan berperilaku baik kepada karyawan yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 32,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 36,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 27 orang atau 30,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini masih memiliki pimpinan yang baik dan selalu mendukung pelaksanaan kerja karyawan ini dengan baik. Karena pimpinan bersikap positif kepada karyawan.

## **12. Anggota Karyawan PT. Andalas Saling Membantu Dalam Menyelesaikan Tugas**

Saling membantu dalam menyelesaikan tugas merupakan sebuah pelaksanaan dan proses kerja yang mana dalam hal ini juga terdapat dalam

Tindakan yang sejalan dengan kebutuhan karyawan, karena pada dasarnya jika karyawan dan anggota tidak saling membantu dalam menyelesaikan tugas maka yang terjadi adalah ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai anggota karyawan PT. Andalas saling membantu dalam menyelesaikan tugas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.31**  
**Tanggapan Responden Mengenai Anggota Karyawan PT. Andalas Saling Membantu Dalam Menyelesaikan Tugas**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	29,5
2	Setuju	31	35,2
3	Cukup Setuju	24	27,2
4	Tidak Setuju	7	7,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai anggota karyawan PT. Andalas saling membantu dalam menyelesaikan tugas yang berjumlah 88 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 29,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 35,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 24 orang atau 27,2%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 7,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan bersama anggota mampu dan saling membantu untuk menyelesaikan tugas dan kerjanya karena dengan hal tersebut akan memungkinkan semua pekerjaan yang di tuntut perusahaan dapat berjalan dengan baik.

**Tabel 5.32**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel**  
**Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru**

Variabel Kepuasan Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Pekerjaan Yang Secara Mental Menantang</b>						
Perusahaan melakukan tindakan yang adil di dalam pekerjaan	25	32	23	8	0	338
Bobot Nilai	125	128	69	16	0	
Perusahaan memberikan tugas yang beragam kepada setiap bidang kerja karyawan	26	35	21	6	0	345
Bobot Nilai	130	140	63	12	0	
Perusahaan memberikan tantangan kerja yang jelas kepada karyawan	27	32	16	13	0	337
Bobot Nilai	135	128	48	26	0	
<b>Gaji Yang Pantas</b>						
Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan tuntutan kerja	29	38	21	0	0	360
Bobot Nilai	145	152	63	0	0	
Perusahaan memberikan upah berdasarkan keterampilan karyawan	21	18	29	20	0	304
Bobot Nilai	105	72	87	40	0	
Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan	34	35	19	0	0	367
Bobot Nilai	170	140	57	0	0	
<b>Kondisi Kerja Mendukung</b>						
Fasilitas yang disediakan perusahaan diberikan sangat memadai	32	30	26	0	0	358
Bobot Nilai	160	120	78	0	0	

Lingkungan kerja PT. Andalas Karya Mulia sangat efektif	21	29	31	7	0	328
Bobot Nilai	105	116	93	14	0	
Suasana ruangan PT. Andalas Karya Mulia sangat memadai	14	23	27	24	0	291
Bobot Nilai	70	92	81	48	0	
<b>Rekan Kerja Mendukung</b>						
Antar anggota karyawan pada PT. Andalas saling berinteraksi yang komunikatif	29	34	16	9	0	347
Bobot Nilai	145	136	48	18	0	
Pimpinan PT. Andalas Karya Mulia selalu mendukung dan berperilaku baik kepada karyawan	29	32	27	0	0	354
Bobot Nilai	145	128	81	0	0	
Anggota karyawan PT. Andalas saling membantu dalam menyelesaikan tugas	26	31	24	7	0	340
Bobot Nilai	130	124	72	14	0	
Total Skor						4.069
Skor Tertinggi						367
Skor Terendah						291
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan dengan skor sebanyak 367. Dan yang paling rendah berada pada indikator Suasana ruangan PT. Andalas Karya Mulia sangat memadai dengan skor sebanyak 291.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$12 \times 5 \times 88 = 5.280$$

Skor Minimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$12 \times 1 \times 88 = 1.056$$

Rata-Rata :  $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{5.280 - 1.056}{5}$$

$$: 844$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 5.280- 4.436

**Baik = 4.436- 3.592**

Netral = 3.592- 2.748

Tidak Baik = 2.748- 1.904

Sangat Tidak Baik = 1.904- 1.060

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kepuasan kerja karyawan pada PT Andalas Karya Mulia Pekanbaru adalah sebesar 4.069 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 4.436- 3.592 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini masih selalu merasa puas dalam bekerja, dan perusahaan mendapatkan gaji yang pantas dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

## 5.5 Analisis Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

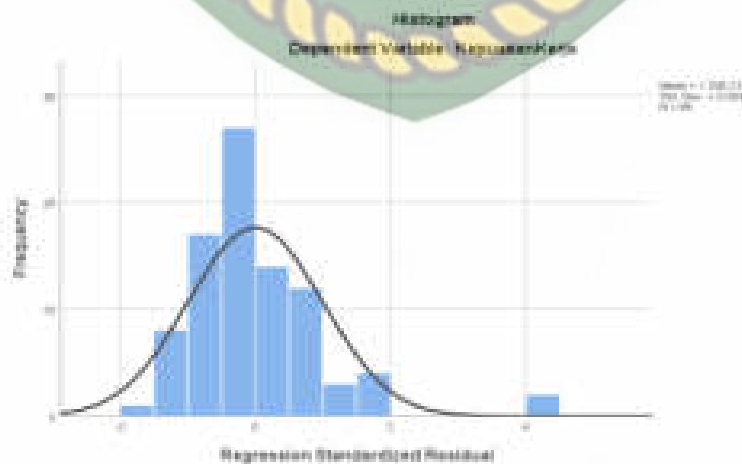
### 5.5.1 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

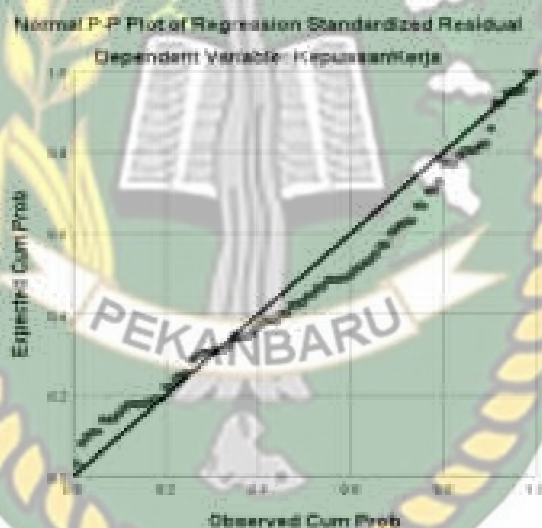
- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 5.1**  
**Uji Histogram**



Dari gambar diatas diketahui bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan uji histogram. Berdasarkan dari gambar yang sudah dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan secara meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai pada garis frekuensi dengan efektif. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram pada penelitian ini berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar 5.2**  
**Normal P-Plot**



Dari gambar diatas adalah gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y tidak berjauhan dari sekitar garis frekuensi tersebut. Berdasarkan gambar tersebut dilihat bahwa garis sumbu masih mengarah sejalan dan mengikuti pada garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian (iklim organisasi dan kepuasan kerja) ini menggunakan pendekatan normal P-Plot berdistribusi dengan normal.



## 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini adalah teknik statistika yang berguna untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau dari beberapa variabel bebas (independent) terhadap satu variabel dependent. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.33**  
**Analisis Regresi Linier Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	1	(Constant)	2.886			2.112		1.366
	IklimOrganisasi	.806	.052	.858	15.501	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 2,886 + 0,806 X + e$$

Kesimpulannya :

X : Iklim Organisasi

Y : Kepuasan kerja

a : konstanta

b : Koefisien regresi iklim organisasi

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 2,886 artinya jika iklim organisasi satuan nilainya adalah (0), maka kepuasan kerja akan tetap berada pada 2,886 Artinya jika PT. Andalas Karya Mulia ini tidak memiliki iklim yang saling mendukung baik antara pimpinan dan karyawan maka kepuasan karyawan akan tetap berada pada 2,886 sebesar satu satuan.
- b. Koefisien regresi dari variabel iklim organisasi. Jika satuan nilai dari iklim organisasi memiliki coefficient  $(b_1) = 0,806$ . Hal ini berarti jika PT. Andalas Karya Mulia memiliki suasana kerja yang baik dan memberikan ketentraman diantara setiap karyawan maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,806 begitu juga sebaliknya.

### 5.5.2 Uji Hipotesis

#### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R<sup>2</sup>*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R<sup>2</sup>*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.34**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 <sup>a</sup>	.736	.733	3.837	1.736

a. Predictors: (Constant), IklimOrganisasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar R= .858<sup>a</sup>. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru yaitu sebesar 0,736 atau 73,6%.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,736. Hal ini berarti 73,6% variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi. Sedangkan sisanya (100%-73,6%= 26,4%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti stress kerja, konflik kerja kompetensi kerja, beban kerja, keterikatan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

#### **b. Uji T Parsial**

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika

taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.31**  
**Uji T Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.886	2.112		1.366	.175
IklimOrganisasi	.806	.052	.858	15.501	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tabel tersebut merupakan Uji T Parsial yaitu nilai t-hitung untuk variabel iklim organisasi (X) = memiliki nilai t hitung 15,501 > dan T tabel 1,662 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 yaitu (15,501>1,662). Jadi dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.

## 5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru. Dengan melihat iklim dan suasana yang dimiliki oleh

karyawan diperusahaan ini maka akan terlihat secara langsung juga bagaimana kepuasan kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0,05. Maka hipotesis diterima artinya iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.

Makna positif artinya apabila perusahaan ini memiliki tingkat kepuasan yang baik dan mampu memberikan suasana dan kondisi kerja yang baik seperti memiliki anggota yang supportif dan mendukung maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Namun begitu sebaliknya apabila iklim yang dimiliki diperusahaan ini dan karyawan tidak ada sedikitpun merasa senang terhadap proses kerja di perusahaan ini maka kepuasan kerja karyawan akan rendah.

Skor persentase tertinggi pada variabel iklim organisasi berada pada indikator Anggota karyawan PT. Andalas Karya saling mendukung antar rekan kerja, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan dan anggota rekan kerja selalu mendukung dan memberikan sikap positif kepada karyawan sehingga iklim yang dirasakan oleh perusahaan terlihat baik.

Dan skor persentase pada variabel iklim organisasi yang paling rendah berada pada indikator PT. Andalas Karya Mulia melakukan promosi jabatan kepada anggota, hal ini dikarenakan bahwa karyawan tidak mendapatkan promosi jabatan dalam bekerja, karena perusahaan tidak dan masih belum memberikan promosi

untuk menaikkan jabatan yang lebih baik apabila ada karyawan yang mendapatkan prestasi kerja.

Iklm organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru yaitu sebesar 0,736 atau 73,6%. Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,736. Hal ini berarti 73,6% variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi. Sedangkan sisanya ( $100\% - 73,6\% = 26,4\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti stress kerja, konflik kerja kompetensi kerja, beban kerja, keterikatan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Yepi Sopian pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian produksi pada PT. Longvin Indonesia Sukabumi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Longvin Indonesia Sukabumi.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Adrial Anfria pada tahun 2019 yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sage Konstruksi Indonesia Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sage Konstruksi Indonesia Bandung.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru
2. Skor persentase tertinggi pada variabel iklim organisasi berada pada indikator Anggota karyawan PT. Andalas Karya saling mendukung antar rekan kerja, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan dan anggota rekan kerja selalu mendukung dan memberikan sikap positif kepada karyawan sehingga iklim yang dirasakan oleh perusahaan terlihat baik.
3. Skor persentase pada variabel iklim organisasi yang paling rendah berada pada indikator PT. Andalas Karya Mulia melakukan promosi jabatan kepada anggota, hal ini dikarenakan bahwa karyawan tidak mendapatkan promosi jabatan dalam bekerja, karena perusahaan tidak dan masih belum memberikan promosi untuk menaikkan jabatan yang lebih baik apabila ada karyawan yang mendapatkan prestasi kerja.

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka Adapun saran-saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi, agar karyawan merasa iklim organisasinya saat ini sejalan dengan prestasi dan keterampilan yang dimilikinya.
2. Diharapkan juga kepada perusahaan untuk memberikan standar kerja yang jelas kepada karyawan agar setiap karyawan dengan bidang kerjanya masing-masing diselesaikan dengan baik, dan karyawan diharapkan diberikan *job description* nya yang jelas.
3. Diharapkan Bagi peneliti diharapkan untuk memahami dan mengimplementasikan pengetahuan dari hasil penelitian ini agar mampu untuk mempelajari apa saja yang harus di benahi dalam meningkatkan iklim organisasi dan kepuasan kerja.
4. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan



## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Prenhallindo
- Effendy, 2012. *Kinerja dan Pelaksanaannya*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam, 2012, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Progress SPSS*, Cetakan Keempat, BP Undip, Semarang
- Griffin, Ricky w, 2004, *Manajemen, Jilid 2*, Edisi Ketujuh, Penerjemah: Gina Gania, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Gunarsa, 2013. *Motivasi dalam Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Hadar, Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Handoko, 2013, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEE
- Handoko, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Handoko, Hani. 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEE
- Hasibuan, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Cetakan Kesepuluh. PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2012, *Manajemen Kinerja, Edisi 4*, Jakarta: Bumi Aksara
- Kartini, Kartono, 2012. *Penyelesaian Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kreitner dan Kinicki, 2013. *Perilaku Organisasi: Konsep, Skill dan Praktik Terbaik. Bisnis dan Ekonomi*
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA.
- Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Rapika Aditama
- Manullang, 2014, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Martoyo, S.D, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE

- Mathis, R and Jackson, 2013, *Human Resources Development (Track MBAseries/ Terjemahan)*, Jakarta: Prestasi Pustaka
- Muchdarsyah, Sinungan, 2012. *Dasar-Dasar Teknik Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press
- Nitisemito, Alex, 2012. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Cetakan Kedelapan. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Priansa, Doni, 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV.
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. edisi kedua, cetakan ke-5, PT. Raja Grafindo Persada, Depok
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins. 2012. *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Schmerhorn, 2012. *Human Resource Management*. Philadelphia: Kogan Page
- Sedarmayanti, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, Bandung: Refika Aditama
- Siagian, Sondang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima belas, Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora. 2013. *Paduan Perilaku Konsumen*, Jakarta: Gramedia
- Sinambela, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, Bandung: CV
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Sutrisno, Edy, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.