

SKRIPSI

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CLIMATE* TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN KANTOR PTPN V KEBUN TANDUN**

*Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (SI) Pada Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen*



OLEH:

RISWAN SILALAH

NPM : 165210180

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Riswan Silalahi
NPM : 165210180
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh *Organizational Climate* Terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan Kantor PTPN V Kebun Tandun

Mengesahkan :

Pembimbing

(Prof. Dr. H. Detry Karya, SE., MA)

Mengetahui :

Dekan



(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA)

Ketua Program Studi

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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Riswan Silalahi
NPM : 165210180
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh *Organizational Climate* Terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan Kantor PTPN V Kebun Tandun

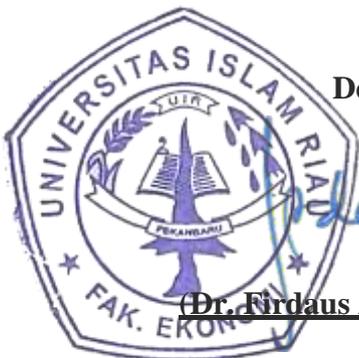
Mengesahkan :

Pembimbing

(Prof. Dr. H. Detry Karya, SE., MA)

Mengetahui :

Dekan



(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA)

Ketua Program Studi

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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

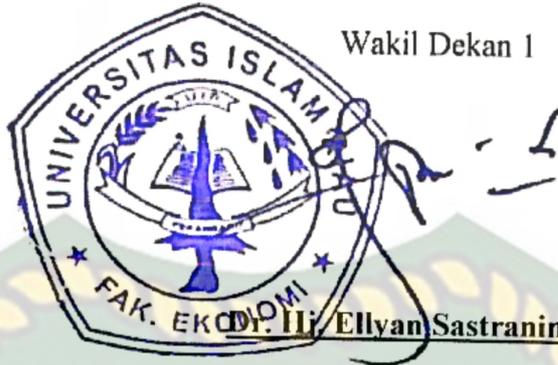
Nama : Riswan Silalahi
NPM : 165210180
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Sponsor : Prof. Dr. H. Detry Karya, SE., MA
Judul Penelitian : Pengaruh *Organizational Climate* Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Kantor PTPN V Kebun Tandun

Dengan perincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	24-01-2020	X	- Latar belakang : Fokuskan isi tentang ptpn v kebun tandun, ceritakan permasalahan tentang iklim organisasinya - Penelitian terdahulu	
2.	14-02-2020	X	Rubah Sesuai Arah	
3.	21-02-2020	X	Acc Seminar Proposal	
4.	1-09-2020	X	Acc questioner	
5.	12-11-2020	X	Acc Seminar Hasil	

Pekanbaru, 5 Januari 2021

Wakil Dekan 1



Dr. Ili Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

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

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 1789/KPTS/FE-UIR/2020, Tanggal 21 Desember 2020, Maka pada Hari Rabu 23 Desember 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi Manajemen Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Riswan Silalahi |
| 2. NPM | : 165210180 |
| 3. Program Studi | : Manajemen SI |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Organizational Climate Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor PTPN V Kebun Tandun. |
| 5. Tanggal ujian | : 23 Desember 2020 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <i>Lulus (B+) 71,5</i> |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellvan Sastraningsih, SE., M.Si

Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
3. Deswarta, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Devi Kurniawati, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 23 Desember 2020

Mengetahui

Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 1789 / Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral komprehensif 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.

Mengingat : 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. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

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

N a m a : Riswan Silalahi
N P M : 165210180
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Organizational Climate Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor PTPN V Kebun Tandun.

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

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Materi	Ketua
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Devi Kurniawati, SE., MM	Assisten Ahli, C/b	-	Notulen
7			-	Saksi 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 ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 23 Desember 2020
Dekan

Firdaus AR
Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

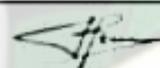
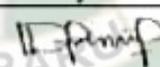
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Riswan Silalahi
NPM : 165210180
Jurusan : Manajemen / SI
Judul Skripsi : Pengaruh Organizational Climate Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor PTPN V Kebun Tandun.
Hari/Tanggal : Rabu 23 Desember 2020
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
2	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

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

Mengetahui
An.Dekan



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 23 Desember 2020
Ketua Prodi



Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

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

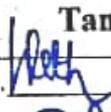
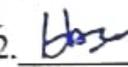
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Riswan Silalahi
NPM : 165210180
Judul Proposal : Pengaruh Organizational Climate Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor PTPN V Kebun Tandun.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
Hari/Tanggal Seminar : Jum'at 24 Juli 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

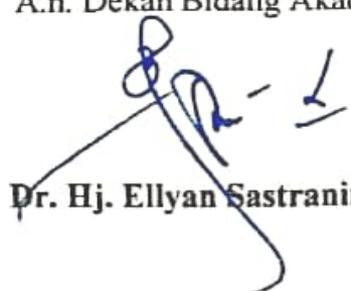
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : 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. H. Detri Karya, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Dr. Hazwari Hasan, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Pekanbaru, 24 Juli 2020
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 3450/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 28 Desember 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. 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. Surat Mendikbud RI:
 - a. Nomor: 0880/U/1997
 - b. Nomor: 0213/0/1987
 - c. Nomor: 0378/U/1986
 - d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Riswan Silalahi
 N P M : 165210180
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Organizational Climate Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor PTPN V Kebun Tandun
 3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan. Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 30 Desember 2019
 Dekan,


Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA
 Kuasa Dekan : 1248/ A-UIR/5-FE/2019

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

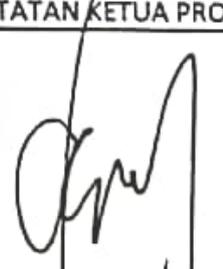
الجامعة الإسلامية الريوية

3450

FORMULIR PENGUSULAN SK. PEMBIMBING DAN PROSEDUR SEMINAR PROPOSAL

NAMA : RISWAN SILALAH
 NPM : 165210180
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MSDM
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh organizational climate terhadap
kepuasan kerja karyawan kantor PTPN V
Kebun Tandun
 :
 :
 :
 :
 :
 :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
 Dokumen ini adalah

USULAN PEMBIMBING		CATATAN PEMBIMBING I	
PEMBIMBING I : <u>Prof Defri kang.</u>	Milik :	<u>Acc seminar proposal</u> <u>21/2/20</u>	
PEMBIMBING II : <u>-</u>			
CATATAN PEMBIMBING II		CATATAN KETUA PRODI	
		<u>See</u> 	

PEKANBARU, 25/2/2020
WAKIL DEKAN I

J. Prasa

PERSYARATAN PENGUSULAN :

1. Proposal yang telah disetujui Prodi
2. Kwitansi Jurnal Klat

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik (Sarjana, Magister dan Doktor), baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang yang dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Gelar yang telah diperoleh karna karya tulis ini, serta sangsi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 23 Desember 2020

Saya yang membuat pernyataan,



RISWAN SILALAH

ABSTRAK

Pengaruh *Organizational Climate* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor

PTPN V Kebun Tandun

Oleh :

RISWAN SILALAH

Npm : 165210180

Tujuan penelitian ini bertujuan Untuk membuktikan bahwa persepsi karyawan terhadap *organizational climate* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap 34 karyawan kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun. Analisis data menggunakan Uji Validitas Dan Reabilitas, Uji Regresi Linier Sederhana, Uji Koefisien Korelasi (R), Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Normalitas, Uji Asumsi Klasik dan Uji Parsial (Uji T). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational climate* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun. Hal ini berarti *organizational climate* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun.

Kata Kunci : *Organizational climate*, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction of PTPN V Kebun Tandun Office

Employees

By:

RISWAN SILALAH

Npm: 165210180

The purpose of this study aims to prove that employee perceptions of organizational climate can affect employee job satisfaction. This research was conducted on 34 employees of PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun. The data analysis used the Validity and Reliability Test, Simple Linear Regression Test, Correlation Coefficient Test (R), Determination Coefficient Test (R²), Normality Test, Classical Assumption Test and Partial Test (T Test). The results of this study indicate that the organizational climate has a significant effect on job satisfaction of employees at PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun. This means that a good organizational climate can increase job satisfaction of the office employees of PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun.

Keywords: Organizational climate, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan serta kemudahan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu salawat dan salam buat junjungan alam yakni Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat-Nya dari alam yang kurang berilmu pengetahuan menjadi berilmu pengetahuan.

Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai tugas akhir penulis guna melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ **Pengaruh *Organizational Climate* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor PTPN V Kebun Tandun** ”

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bimbingan, pengarahan serta motivasi dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Prof Dr. Syafrinaldi.,SH.,MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau beserta Bapak Wakil Rektor I,II dan III Universitas Islam riau.
2. Bapak Drs. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MM selaku Pembimbing saya dan sekaligus Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang dalam penulisan skripsi ini telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk membimbing serta mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini..

4. Tak lupa juga saya ucapkan terimakasih kepada dosen penguji saya Dr.Haswari Hasan, SE. MM dan Deswarta, SE. MM yang mana telah memberikan nasehat-nasehat dan meluangkan waktu untuk membimbing saya dengan penuh kesabaran.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran dan ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku perkuliahan
6. Bapak dan Ibu Karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar serta bersedia mengurus segala kelengkapan administrasi penulis, sehingga penulis dapat menyajikan skripsi ini.
7. Yang tersanjung kedua Orang Tua penulis, Yang telah memberikan dukungan moral dan materi serta selalu mengiringi setiap langkah kehidupan penulis dan Do'a yang selalu diucapkannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimakasih untuk teman-teman terdekat yang sudah membantu saya dalam pembuatan skripsi, terimakasih juga saya ucapkan untuk keluarga besar "BRO" terutama kepada putri nya Badiya Ismario yang mana telah banyak meluangkan waktunya untuk membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Pada akhirnya tiada kata yang lebih indah yang dapat diucapkan untuk mengungkapkan semua rasa syukur selain berdoa semoga apa yang diberikan dalam penyelesaian karya kecil ini mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Amin Ya Robal Alamin.

Pekanbaru, Desember 2020

RISWAN SILALAH

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	11
1.3. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	11
1.3.1. Tujuan penelitian.....	11
1.3.2. Manfaat Penelitian.....	12
1.3.3. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....	15
2.1 Pengertian <i>Organizational climate</i>	15
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Organizational Climate</i>	18
2.1.3 Dimensi-dimensi <i>Organizational Climate</i>	19

2.1.4 Pengaruh <i>Organizational Climate</i> Terhadap kepuasan kerja karyawan	21
2.2 pengertian Kepuasan Kerja	22
2.2.1 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	24
2.2.2 Respon Terhadap Ketidak puasaan kerja	26
2.2.3 Dampak Kepuasan Kerja	28
2.2.4 Dimensi Kepuasan Kerja	29
2.3 Penelitian Terdahulu.....	31
2.4 Kerangka Pemikiran	33
2.5 Hipotesis	33
BAB III : METODE PENELITIAN	34
3.1 Lokasi/ Objek Penelitian	34
3.2 Operasional Variable Penelitian.....	34
3.3 Populasi Dan Sampel.....	37
3.4 Jenis Dan Sumber Data.....	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6 Teknik Analisis Data	39

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN..... 46

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	46
4.2 Visi Dan Misi Perusahaan.....	49
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan	50
4.4 Aktifitas Perusahaan.....	55

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 59

5.1 Karakteristik Respondent.....	59
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia/Umur	60
5.1.3 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
5.1.4 Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	60
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian	62
5.2.1 <i>ORGANIZATIONAL CLIMATE (X)</i>	62
5.2.2 <i>KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)</i>	66
5.3 Uji Kualitas Data.....	68
5.4 Uji Validasi	68
5.4.1 Uji Reabilitasi	73
5.4.2 Uji Normalitas	73

5.5 Uji Asumsi Klasik	74
5.5.1 Uji Multikolinearitas	75
5.5.2 Uji Heteroskedastisitas	75
5.5.3 Uji Autokorelasi.....	76
5.6 Analisis Data Penelitian.....	77
5.6.1 Regresi Linier Sederhana	77
5.6.2 Uji Parsial (Uji T)	79
5.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)	80
5.6.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	82
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
6.1 Kesimpulan	84
6.2 Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	89

DAFTAR TABEL

1.1 Jumlah Turnover Pada Kantor PTPN V Kebun Tandun	6
1.2 Tingkat Absensi Dan Keterlambatan Karyawan	8
2.1 Penelitian Terdahulu	31
3.1 Operasional variabel penelitian	35
5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
5.2 Responden Berdasarkan Usia	60
5.3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir	61
5.4 Responden Menurut Tingkat Lama Bekerja.....	61
5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden <i>Organizational Climate</i> (X)	63
5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	66
5.7 Uji Validitas <i>Organizational Climate</i> (X).....	69
5.8 Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	72
5.9 Rekapitulasi Uji Reliabilitas	73
5.10 Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	75
5.11 Rekapitulasi Uji Autokorelasi	77
5.12 Nilai Koefisien Regresi	78
5.13 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	79
5.14 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).....	81

DAFTAR GAMBAR

2.4 Kerangka pemikir	33
4.1 Struktur Organisasi.....	52



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk mengelola sumber daya manusia (SDM), mulai dari manajer lini pertama sampai manajer lini puncak, PTPN V (Persero) telah menerapkan penilaian kinerja karyawan secara *obyektif*, dengan indikator penilaian yang terukur dan relevan sesuai dengan jabatan.

Kebun tandun merupakan Salah satu PTPN V yang ada di provinsi riau yang terletak di desa talang danto dan merupakan salah satu unit usaha PTPN V yang berada di beberapa desa di Kecamatan tapung hulu kabupaten kampar, + 130 KM dari ibu kota provinsi riau, untuk meningkatkan hasil produksi perkebunan harus memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam organisasi untuk menjalankan sebuah perusahaan. Untuk memperkuat daya saing antar perusahaan dalam suatu industri yang terus mengalami pertumbuhan, perusahaan tentu sangat membutuhkan karyawan yang kreatif, inovatif, partisipatif dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Untuk meningkatkan kesejahteraan bersama karyawan harus bekerja dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Permasalahan ketenagakerjaan merupakan hal yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Para karyawan bekerja di perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas sesuai posisi atau jabatan mereka. Untuk mencapai tujuan tersebut, para karyawan dituntut memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, yang pada akhirnya membawa kesejahteraan bersama.

Permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut ialah dimana *organizational climate* itu tidak berjalan sesuai dengan tujuannya, yang dimana pengontrolan suatu organisasi itu tidak efisien, seperti halnya dalam penerimaan karyawan PTPN V Kebun Tandun yang mengalami perubahan dan kurangnya pengontrolan dalam penerimaan karyawan, yang mana penerimaan karyawan tersebut tidak sesuai dengan rencana yang semestinya, yang dimana tujuan awalnya adalah dalam merekrut karyawan tersebut ialah agar dapat meningkatkan pencapaian produksi dalam perusahaan tersebut, akan tetapi nyatanya perekrutan karyawan tersebut tidak berjalan sebagaimana tujuan awal dari rencana perusahaan tersebut.

Hal ini diakibatkan karena masih banyak pimpinan yang kurang mampu mengontrol jalannya penerimaan karyawan tersebut, sehingga menyebabkan iklim organisasi tersebut tidak berjalan sebagaimana mestinya. Dan bahkan menyebabkan iklim organisasi tersebut tidak berjalan dengan baik, sehingga

menyebabkan berbagai masalah hingga saat ini, hingga mempengaruhi suatu kepuasan kerja para karyawan, Dan dengan berkurangnya rasa kepuasan kerja karyawan juga sangat mempengaruhi hasil produksi perusahaan tersebut.

Didalam kantor PTPN V Kebun Tandun tersebut juga telah ditemukan ketidak seimbangan kerja dengan ketetapan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan kebun Tandun tersebut, contohnya ketika seseorang karyawan yang merupakan bagian penting dalam perusahaan dituntut untuk bekerja dalam kondisi apapun, baik itu dalam kondisi sedang cuti, si karyawan tetap harus menjalankan tugasnya sebagai mana mestinya, dan sering kali karyawan tersebut bekerja di luar jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, yang mana hal tersebut sangat mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja, dan hal itu juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan akan membuat kinerja seorang karyawan itu akan menurun karena permasalahan tersebut. Maka disinilah perlunya *Organizational Climate* untuk diperbaiki dan ditingkatkan lagi untuk mencapai sesuai dengan tujuan awal visi, misi sebuah perusahaan PTPN V Kebun Tandun tersebut.

Dalam menjalankan operasional dan aktivitas perusahaan, karyawan adalah aset yang sangat berguna bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang tinggi sangat memihak dan benar- benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Untuk memperlancar berjalannya roda

perusahaan, karyawan selaku sumber daya manusia harus diperhatikan dalam berbagai segi.

Untuk mencapai kesuksesan dalam menjalankan ide tersebut tak luput dari kerjasama yang baik antara seluruh karyawan yang bekerja diperusahaan PTPN V Kebun Tandun. Dan untuk meningkatkan kualitas yang di berikan kepada karyawan, pihak perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan produktif, salah satunya yaitu dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan maka karyawan dalam bekerja akan selalu disertai dengan perasaan senang serta mempunyai semangat kerja yang tinggi. Kepuasan kerja juga merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (*Job satisfaction*), perusahaan harus selalu memperhatikan moral kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap karyawannya. Karyawan yang merasa puas tentunya akan berusaha semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk memberikan performa terbaiknya kepada perusahaan tempat ia bekerja.

Berdasarkan pendapat di atas, untuk meningkatkan kepuasan kerja pada sebuah organisasi dapat diraih dengan motivasi. Menurut teori motivasi ada dua faktor untuk mencapai kepuasan dalam bekerja yaitu : Pertama faktor *dissatisfiers* adalah gaji, kebijakan perusahaan, status, relasi antar personal, dan Kedua faktor *satisfiers* adalah prestasi, penghargaan, promosi, lingkungan kerja, dan pekerjaan itu sendiri (Frederick Herzberg). Oleh sebab itu salah satu kunci sukses seorang pimpinan atau manajer dalam mengatur bawahannya terletak pada kemampuannya dalam memahami sebuah teori motivasi, sehingga menjadi pendorong yang efektif dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan.

Karyawan yang puas akan terdorong untuk bekerja lebih baik karna kebutuhan pentingnya terpuaskan, hal ini akan mengarahkan pada tingkat *turn over* yang rendah. Dalam mencapai tujuan perusahaan untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang tinggi, seorang karyawan harus merasakan kepuasan dalam bekerja karna apabila seorang karyawan telah merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya. Ada beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang menantang, ganjaran yang pantas, keadaan kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian pribadi dengan pekerjaan.

Saat ini masalah tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah yang serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan berkualitas pada akhirnya menjadi sia-sia karena karyawan yang direkrut telah memiliki pekerjaan di perusahaan lain.

Data yang di peroleh dari jumlah *turnover* PTPN V kebun tandun dalam lima tahun terakhir dapat dilihat berdasarkan tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Turnover Pada Kantor PTPN V Kebun Tandun

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Karyawan masuk	% Karyawan masuk	Karyawan keluar	% Karyawan keluar	Jumlah karyawan akhir tahun
2014	30	-	-	-	-	38
2015	32	2	6,2%	-	-	34
2016	32	2	6,2%	-	-	34
2017	34	1	2,9%	1	2,9%	34
2018	34	1	2,9%	1	2,9%	34
2019	34	-	-	-	-	34

Sumber: PTPN V Kebun Tandun, 2014-2019

Dari tabel di atas, terlihat bahwa jumlah *turnover* pada PTPN V kebun tandun kabupaten kampar cenderung mengalami penurunan selama lima tahun, mulai dari tahun 2014 hingga tahun 2019, yang mana pada tahun 2014 jumlah persentase *turnover* karyawan sama sekali tidak mengalami kenaikan, kemudian pada tahun 2015 jumlah persentase *turnover* karyawan juga tidak mengalami kenaikan, dan pada tahun 2016 jumlah persentase *turnover* karyawan tidak menunjukkan kenaikan, pada tahun 2017 jumlah persentase *turnover* karyawan baru mengalami kenaikan yakni 2,9%, selanjutnya pada tahun 2018 jumlah *turnover* tidak mengalami kenaikan yakni masih berada di 2,9%, dan akhirnya jumlah *turnover* kembali mengalami penurunan pada tahun 2019.

Berdasarkan data yang diperoleh tersebut pada PTPN V kebun tandun, *turnover* karyawan yang cenderung mengalami penurunan mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan tinggi, hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu (witasari 2009) yang menyatakan bahwa *turnover* karyawan juga terkait erat dengan kepuasan kerja karyawan.

Salah satu upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja perusahaan yang menyenangkan atau *organizational climate*. Faktor ini sangat berpengaruh untuk memotivasi karyawan dalam bekerja yang akhirnya akan tercapai kepuasan dalam bekerja.

Absensi adalah sebuah kegiatan pengambilan data guna mengetahui jumlah kehadiran pada suatu acara. Setiap kegiatan yang membutuhkan informasi mengenai

peserta tentu akan melakukan absensi. Absensi merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kinerja karyawan. Berikut penulis sajikan data mengenai tingkat absensi karyawan, adapun tingkat absensi pada karyawan kantor PTPN V Kebun Tandun sebagai berikut :

Tabel 1.2

Tingkat Absensi Dan Keterlambatan Karyawan Kantor Ptpn V Kebun Tandun Bulan Januari-Oktober 2020

Bulan	Jumlah karyawan	Tidak hadir (absen)		Terlambat	
		Jumlah (orang)	persentase	Jumlah (orang)	Persentase
Januari	34 orang	7	20.6%	3	8.8%
Februari		2	5.8%	-	-
maret		2	5.8%	-	-
april		4	11.7%	1	2.9%
Mei		8	23.5%	2	5.8%
juni		-	-	-	-
juli		1	2.9%	-	-
agustus		3	8.8%	-	-
september		3	8.8%	-	-
Oktober		2	5.8%	1	2.9%

Sumber : ptpn v kebun tandun 2020

Dari data diatas dapat dilihat tingkat absensi dan keterlambatan mengalami naik turun yaitu, pada bulan januari jumlah yang terlambat lebih kecil dari absen yaitu 3 orang dengan persentase 8.8%. kemudian mengalami penurunan setiap bulannya, akan tetapi pada bulan mei mengalami peningkatan jumlah absensi dan keterlambatan masing-masing 23.5% dan 5.8%.

Organization climate (iklim organisasi) merupakan serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dari satu pekerja ke pekerja yang lain. Bilamana *organizational climate* bermanfaat bagi kebutuhan individu misalnya memperhatikan kepentingan pekerja dan berorientasi pada prestasi, maka kita dapat mengharapkan tingkat perilaku ke arah tujuan yang lebih tinggi. Sebaliknya bilamana iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan maka kepuasanpun akan berkurang. Dengan kata lain hasil akhir atau perilaku ditentukan oleh interaksi dan kebutuhan individu dengan lingkungan organisasi yang mereka rasakan.

Climate (iklim) digunakan untuk mengevaluasi kepuasan kerja karyawan yang dapat dilihat sebagai *descriptive concept* yang tertuju pada fakta tentang lingkungan. *Organizational climate* merupakan sebuah sistem sosial yang dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal.

(George H.Lidwin dan Robert A.Stringer 1976) menyatakan bahwa *organizational climate* dapat dilihat dari beberapa dimensi. *Pertama*, dimensi struktur yang menjelaskan langkah dan tindakan dari pihak manajemen, berhubungan dengan

peraturan yang ditetapkan, hirarki dalam organisasi dan birokrasi, kejelasan uraian tugas yang diberikan, proses pengambilan keputusan serta kontrol yang diberlakukan di organisasi. *Kedua*, dimensi interaksi yang menggambarkan suasana interaktif karyawan suatu organisasi harus menghasilkan interaksi yang baik dan harmonis antar karyawan dalam sebuah organisasi. *Ketiga*, dimensi imbalan yang mempunyai pengaruh yang besar dalam membentuk *organizational climate* yang baik. *Keempat*, dimensi risiko yang menjelaskan bahwa setiap kegiatan organisasi memiliki risiko dan memiliki *Action plan* apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. *Kelima*, dimensi tanggung jawab yang menjelaskan rasa tanggung jawab yang ada di dalam organisasi, setiap karyawan diharapkan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya.

Suatu organisasi harus dapat menciptakan dimensi yang dijabarkan di atas selain itu pengetahuan mengenai motivasi setiap karyawan di suatu organisasi dengan demikian, mereka akan lebih dapat memahami bagaimana menciptakan *organizational climate* yang kondusif dan akhirnya akan tercipta kepuasan kerja semua karyawan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“pengaruh *organizational climate* terhadap kepuasan kerja karyawan kantor PTPN V Kebun Tandun”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian adalah sebagai berikut:

“Apakah *organizational climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor PTPN V Kebun Tandun Kabupaten Kampar”.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa *organizational climate* pada bagian kantor PTPN V Kebun Tandun Kabupaten Kampar.
2. Untuk Mengetahui Dan Menganalisa Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Kantor PTPN V Kebun Tandun Kabupaten Kampar.
3. Untuk Mengetahui Dan Menganalisa Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kantor PTPN V Kebun Tandun Kabupaten Kampar.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Supaya bisa memahami dan mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah penulis terima untuk mempraktekkan langsung ke lapangan kerja, khususnya bagi mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dan merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan strata satu.

2. Bagi Perusahaan

Akan membantu memberikan informasi tentang faktor-faktor *organizational climate* yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat membantu manajer dalam mengambil keputusan dan berusaha memenuhi keinginan-keinginan karyawan agar terjadi peningkatan kepuasan dan sekaligus kinerja perusahaan itu sendiri.

3. Bagi Pihak Lain.

Bisa menjadi penambah buku referensi dan masukan bagi pihak yang memerlukan informasi mengenai peran *organizational climate* yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan khususnya untuk konsentrasi manajemen.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi menjadi enam (6) bab, yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Penelitian ini diawali dengan penjelasan tentang latar belakang masalah yang menjadi pemicu munculnya permasalahan. Dengan latar belakang masalah tersebut ditentukan rumusan masalah yang lebih terperinci sebagai acuan untuk menentukan hipotesis. Dalam bab ini berisi yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II: Telaah Pustaka

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai landasan teori yang menjadi dasar pemikiran dalam mencari pembuktian dan solusi yang tepat untuk hipotesis yang akan diajukan. Sebagai acuan akan dijelaskan pula penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yang memiliki keterkaitan dengan hipotesis yang akan diajukan. Pada bab ini meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian dan operasional variabel.

BAB III: Metode Penelitian

Pada bab ini menjelaskan mengenai penelitian yang terjadi terdiri dari lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV: Gambaran Umum Perusahaan

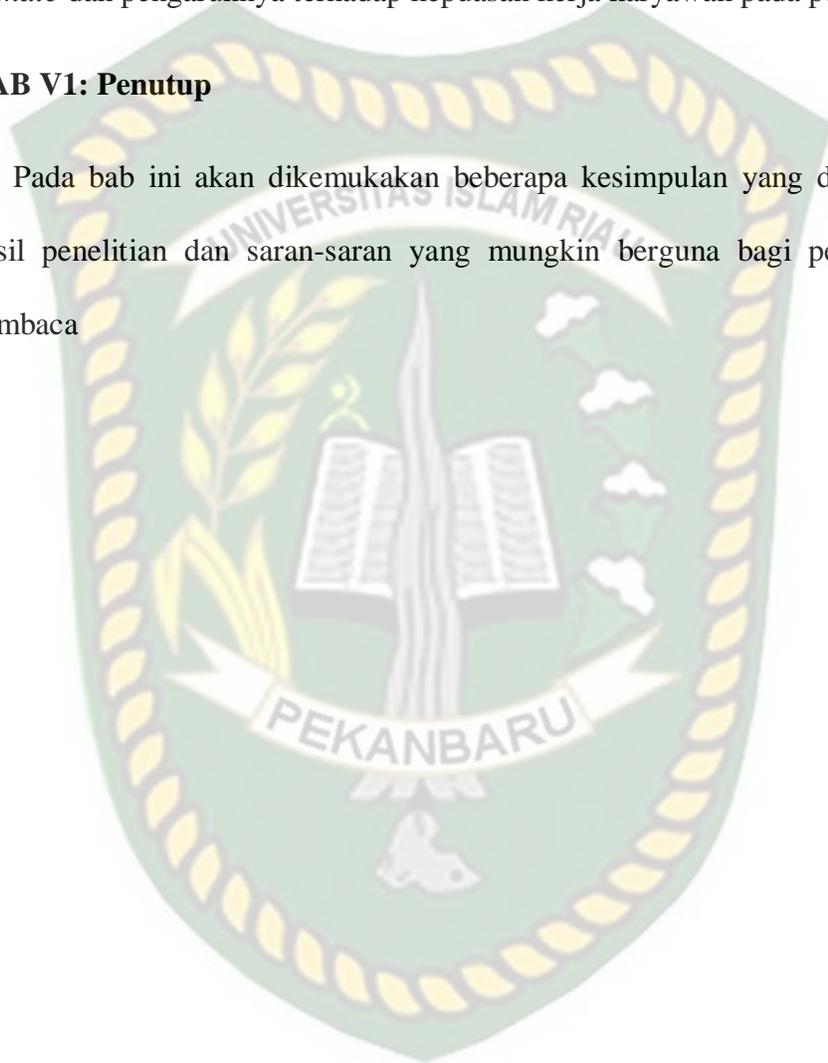
Pada bab ini akan diuraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V: Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pada bab ini merupakan bab yang memberikan hasil tentang *organizational climate* dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.

BAB VI: Penutup

Pada bab ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan yang di peroleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang mungkin berguna bagi perusahaan dan pembaca



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 *Organizational Climate*

2.1.1 Pengertian *Organizational Climate* (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 temperatur atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang-orang yang berada di dalam organisasi menggambarkan tentang lingkungan internal organisasi tersebut. Istilah *organizational climate* (iklim organisasi) pertama kali dipakai oleh (Kurt Lewin pada tahun 1930-an) yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*).

Tiaguri berpendapat bahwa ada beberapa istilah untuk menggambarkan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat setting dimana perilaku muncul : lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behaviour setting*) dan kondisi (*conditions*) Definisi mengenai *organizational climate* dikemukakan oleh beberapa ahli. Para ahli Barat mendefinisikan *climate* sebagai unsur fisik, dimana *climate* sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai sebuah atribusi dari persepsi individu sendiri.

organizational climate merupakan pendapat karyawan tentang kualitas lingkungan internal *organizational* yang secara relatif dirasakan oleh anggota *organizational* yang kemudian akan sangat mempengaruhi perilaku mereka (Lussier 2005:486). Kemudian dijelaskan oleh Simamora bahwa *organizational climate* merupakan lingkungan internal atau *psikologi organizational* (Simamora 2004:81).

Perlu dipahami bahwa setiap *organizational climate* memiliki organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dibuat di dalam sebuah organisasi, dan sifat yang dimiliki seorang karyawan akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Stinger berpendapat bahwa *Organizational climate* merupakan sebuah koleksi dan pola lingkungan yang sangat menentukan motivasi (Stinger 2002:122). Sedangkan Wirawan mendefinisikan bahwa *organizational climate* merupakan tindakan setiap anggota organisasi yang selalu berhubungan dengan apa yang terjadi di lingkungan organisasi, yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi yang kemudian menentukan kinerja sebuah organisasi (Wirawan 2008:122).

Menurut Agung (2012) mendefinisikan bahwa *organizational climate* merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif berlangsung terhadap pegawai organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku mereka yang dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Kualitas lingkungan organisasi ini dialami oleh para pegawai di dalam organisasi yang bentuk nilai, ciri atau sifat organisasi.

Ada dua aspek yang sangat penting yang perlu diperhatikan didalam *organizational climate* yaitu : Tempat kerja itu sendiri dan perlakuan yang diterima dari manajemen (Davis 2001). Dengan demikian, *organizational climate* yang dihasilkan memiliki peranan penting dalam kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Amundson berpendapat bahwa *organizational climate* adalah keadaan suatu *organizational*, karena *climate* hanya bisa dirasakan oleh anggota organisasi, dan *climate* bisa menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada anggota organisasi (dalam Martini & Rostiana, 2003).

Selanjutnya Liliweri (1997 : 72) berpendapat bahwa iklim organisasi memiliki beberapa sub variabel yang antara lain praktik pengawasan, kohesi kelompok, variasi filosofi manajer, dan pribadi anggota/karyawan yang saling melengkapi. Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam, Wirawan 2007) Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Dari pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa *organizational climate* merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. *Organizational climate* adalah iklim manusia di dalam, dimana para

anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. *organizational climate* merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi (Davis dan Newstorm, 2000).

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational climate*

Ada empat faktor-faktor yang mempengaruhi *climate* yaitu:

1. Pimpinan/ Manajer

Pada awalnya setiap keputusan yang dibuat oleh manajer sangat berpengaruh terhadap *climate*, misalnya seperti peraturan, prosedur-prosedur, dan kebijakan-kebijakan organisasi, terutama pada masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, gaya berkomunikasi, teknik dan tindakan dalam kedisiplinan, interaksi antar kelompok, perhatian manajer terhadap permasalahan yang dimiliki karyawan, dan kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

2. Perilaku karyawan

Perilaku karyawan tentu sangat berpengaruh terhadap *climate* terutama terhadap kebutuhan mereka dan tindakan yang mereka lakukan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Komunikasi yang dimainkan oleh seorang karyawan merupakan bagian terpenting dalam membentuk *climate*.

3. Kelompok kerja

Ada dua cara untuk mengembangkan kelompok dalam sebuah organisasi, yaitu : secara formal, awalnya pada kelompok kerja dan informal, sebagai kelompok persahabatan.

4. Faktor eksternal organisasi

Faktor eksternal organisasi mempengaruhi *climate* pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi merupakan hal utama yang dapat mempengaruhi *climate*. Misalnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi yang berada dalam tekanan dapat memberikan peningkatan keuntungan setidaknya sama dengan tingkat inflasi (Higgins 1994:477-478).

2.1.3 Dimensi-Dimensi *organizational climate*

Ada enam dimensi yang diperlukan untuk mengukur *organizational climate* menurut (Robert Stringert 2002) yaitu:

1. Struktur *Organizational*

Struktur organisasi dapat menggambarkan perasaan pada setiap anggota organisasi secara baik dan memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan *organizational*.

2. Standar-standar

Dalam sebuah *organizational* standar dapat digunakan untuk mengukur tekanan dalam meningkatkan kinerja dan menjadi kebanggaan tersendiri yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi.

3. Tanggung jawab

Persepsi tentang tanggung jawab yang tinggi menjelaskan bahwa setiap anggota *organizational* merasa bahwa memiliki tanggung jawab yang besar untuk memecahkan permasalahannya sendiri.

4. Pengakuan

Pengakuan adalah ukuran penghargaan yang diberikan kepada anggota *organizational* dengan memberikan pujian atau kritikan atas penyelesaian pekerjaan. Pengakuan menggambarkan bahwa setiap anggota *organizational* merasa dihargai jika mereka bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

5. Dukungan

Dukungan merupakan bentuk perasaan percaya dan saling mendukung satu sama lain antar anggota kelompok kerja. Apabila anggota *organizational* merupakan bagian tim yang berfungsi dengan baik, maka anggota *organizational* tersebut bisa mendapatkan dukungan langsung dari atasannya apabila sedang mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya.

6. Komitmen

Komitmen menggambarkan sebuah perasaan bangga yang dimiliki oleh seorang anggota *organizational* kepada organisasinya, dan sebuah

derajat kesetiaan terhadap pencapaian tujuan *organizational*. Komitmen yang kuat akan berisolasi pada kesetiaan personal.

Menurut Stringer *organizational climate* sebuah perusahaan bisa diukur melalui keenam dimensi tersebut. Dan dimensi tersebut dapat dipercaya untuk mewakili *organizational climate* secara luas.

2.1.4 Pengaruh *organizational climate* terhadap kepuasan kerja karyawan

Organizational climate adalah salah satu faktor yang menjadi penentu, oleh sebab itu hal ini mencerminkan keadaan hubungan kerja antara individu atau kelompok di dalam sebuah *organizational* yang dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan dalam kerja (Menurut Agus Ariyanto 2011:54). Ada beberapa ciri-ciri yang dapat digambarkan pada *organizational climate* yaitu :

1. Tanggung jawab, hal ini mempunyai arti bahwa setiap karyawan yang diberikan tanggung jawab oleh perusahaan biasanya mempunyai *description* yang jelas.
2. Mempunyai target dalam bekerja, hal ini mempunyai arti bahwa setiap karyawan harus mengetahui dengan jelas apa saja yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan dan bagaimana cara melaksanakannya dan kepada siapa dia harus melaporkan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
3. Penilaian kerja, hal ini mempunyai arti bahwa setiap karyawan akan mendapatkan umpan balik dari perusahaan atas pekerjaan yang dilakukannya dan perusahaan akan melakukan penilaian secara berkala dan konsisten.

4. Adanya tantangan kerja bagi setiap individu dalam melaksanakannya.
5. Adanya bimbingan kerja bagi setiap individu/karyawan dan diberikan pengarahan, bimbingan, dan motivasi dari pimpinannya.
6. Adanya keinginan untuk bekerja keras, karena adanya target hendak dicapai dan didukung adanya penghargaan yang layak dari perusahaan.
7. Adanya penghargaan khusus untuk individu yang berprestasi.
8. Jejang karir yang jelas dimasa depan yang mana perusahaan memiliki map career yang jelas sesuai dengan masa kerja maupun prestasi yang diraih oleh karyawannya.
9. Adanya pengakuan dari atasan dan teman sejawat.
10. Adanya *fleksibiliti* dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga karyawan bisa menuangkan ide maupun prestasi yang ingin dicapai.
11. Adanya keakraban hubungan kerja secara harmonis.
12. Kejelasan yang mengambil resiko untuk setiap peran tanggung jawab.
13. Adanya kerja sama yang akrab dalam organisasi.
14. Terciptanya saling percaya dalam melaksanakan pekerjaan.
15. Adanya rasa memiliki artinya kesadaran tiap individu merasa terikat dalam organisasi bukan diikat .

2.2 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari

organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Kepuasan kerja berhubungan sangat erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Kepuasan kerja merupakan penilaian seorang karyawan, terhadap betapa puas dan tidak puas akan pekerjaan penjumlahan yang rumit, dari sejumlah unsur pekerjaan yang deskriptif/ terbedakan dan terpisah satu sama lain (Robbins, 1996). Kemudian dalam buku Asa'ad (1987) kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.

kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat subjektif dimana penilaian ini merupakan hasil kesimpulan yang di dasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata di terima oleh pegawai dan pekerjaannya di bandingan dengan apa yang di harapkan, di inginkan dan di perkirakan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya (Menurut Gomes 2001;178). Siagian berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sebuah cara pandang seorang karyawan baik itu yang memiliki sifat positif dan negatif terhadap pekerjaannya. Dan menurut Siegel and Locke (Munandar, 2001;350) Kepuasan kerja adalah berarti karyawan yang puas dengan pekerjaannya

akan merasa senang dengan pekerjaan yang sedang di jalannya. Menurut Keith Davis (Mangkunegara, 2000;117) kepuasan kerja adalah perasaan menyokong dan tidak menyokong yang dialami pegawai dalam berkerja. Kemudian menurut (Robbert Hoppecl) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja, seberapa jauh pekerja secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kemudian Menurut (Tiffin) kepuasan kerja ialah sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan.

Menurut Blum kepuasan kerja adalah sikap umum yang berasal dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Dan kemudian Menurut (Howell dan Diphoye 1986) kepuasan kerja merupakan derajat rasa suka atau tidaknya seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji, kondisi kerja, mutu pengawasan, teman sekerja, jenis pekerjaan, keamanan kerja dan kesempatan untuk maju serta faktor individu yang berpengaruh adalah kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya.

nilai-nilai yang dianut dan sifat-sifat kepribadian, pendapat yang lain dikemukakan oleh (Ghiselli dan Brown) mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan karyawan atau pegawai yang bekerja di sebuah perusahaan, yaitu:

a. Posisi

Pada dasarnya manusia berpendapat bahwa seseorang yang memiliki tingkat pekerjaan yang tinggi akan merasa lebih puas dari pada seseorang yang hanya bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.

b. Pangkat

Pangkat akan memberikan perbedaan tingkat pekerjaan antar karyawan, sehingga apabila ada kenaikan upah, maka akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan itu akan menjadi kebanggaan tersendiri bagi seorang karyawan yang mana hal ini akan merubah perilaku dan perasaan karyawan tersebut.

c. Usia

Dalam hal ini dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan usia karyawan. Yang mana setiap karyawan yang memiliki usia antara 25 tahun sampai 34 tahun dan usia 40 sampai 45 tahun merupakan usia yang dapat menimbulkan rasa kurang puas terhadap pekerjaannya.

d. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Merupakan jaminan yang di berikan perusahaan untuk para pekerja atau karyawannya agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja, karna masalah finansial dan jaminan sosial ini dianggap sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan sangat mempengaruhi kinerja setiap karyawan.

e. Mutu pengawasan

Dengan perhatian dan hubungan yang baik dari seorang manajer kepada bawahannya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hal ini akan membuat seorang karyawan akan merasa bahwa dirinya adalah bagian yang penting dari organisasi kerja.

2.2.2 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja

Dalam sebuah *organizational* di mana sebagian besar karyawannya bisa mendapatkan kepuasan dalam bekerja, tidak menutup kemungkinan bahwa sebagian kecil di antaranya juga merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. (Wibowo 2007) berpendapat bahwa ada 4 tanggapan yang berbeda antara karyawan satu dengan karyawan yang lain yaitu:

1. *Exit*, adalah sikap ketidakpuasan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan melalui perilakunya, seperti dalam hal mencari posisi baru atau pada saat melakukan pengunduran diri.
2. *Suara*, menjelaskan bahwa ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan melalui usaha aktif untuk memperbaiki keadaan.
3. *Kesetiaan*, menjelaskan bahwa ketidakpuasan dapat ditunjukkan secara pasif, namun secara optimis sambil menunggu kondisi untuk memperbaikinya, serta mempercayai *organizational* dan manajemen dalam melakukan kebijakan yang baik.
4. *Pengabdian*, dapat diartikan bahwa ketidakpuasan dapat ditunjukkan melalui tindakan seorang karyawan secara pasif dan membiarkan kondisi perusahaan semakin buruk.

Ada tiga cara yang bisa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu :

1. Rating Scale

Ada tiga cara untuk mengukur *rating scale* yaitu:

- *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) merupakan sebuah instrumen atau alat pengukur kepuasan kerja yang dibuat sedemikian rupa, yang mana di dalamnya berisi tentang unsur-unsur yang termasuk dalam kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja.
- *Job descriptive index* Dengan instrumen ini kita bisa mengetahui secara luas bagaimana sikap seorang karyawan terhadap komponen yang tercakup didalam pekerjaannya. Yang termasuk dalam variabel yang digunakan pada alat ukur ini ialah kesempatan promosi, pekerjaan itu sendiri, gaji dan rekan kerja.
- *Porter Need Satisfaction Questionnaire* merupakan sebuah alat pengukur kepuasan kerja yang dilakukan untuk mengukur kepuasan kerja para manajer.

2. Critical Incidents

Menurut pendapat Frederick Herzberg bahwa *Critical Incidents* menggunakan teknik ini dalam penelitiannya tentang teori motivasi dua faktor. Dalam penelitiannya ini dia memberikan sebuah pertanyaan kepada para karyawan mengenai hal-hal apa saja yang membuat mereka merasakan puas dan tidak puas dalam bekerja.

3. Interview

Kegiatan ini digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan melalui wawancara yang dilakukan kepada para karyawan.

Dari tiga cara pengukuran tersebut, menggunakan *rating scale* adalah yang paling sering dilakukan.

2.2.3 Dampak Kepuasan Kerja

Berikut adalah beberapa hasil dari penelitian yang mengenai dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, dan ketidakhadiran dan seorang karyawan yang sedang bertugas yang berdampak terhadap kesehatan kerja karyawan.

- Dampak terhadap produktivitas

Menurut Robbins karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya kemungkinan besar mempunyai semangat yang lebih besar dan menjadi karyawan yang produktif (Robbins 2007).

- Dampak Terhadap Kepuasan Konsumen

Kepuasan kerja karyawan bisa meningkatkan kepuasan konsumen. Karena kunci utama untuk meningkatkan kepuasan konsumen tergantung pada bagaimana karyawan berurusan dengan konsumen. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik akan lebih bersahabat, dan ramah dalam melayani pelanggannya (Robbins 2007).

- Dampak Terhadap Kepuasan Hidup

Menurut (Parker 2007) kepuasan kerja mempunyai korelasi yang cukup positif kuat dengan kepuasan hidup secara keseluruhan. Hal ini akan mempengaruhi seorang karyawan untuk berpikir secara luas tentang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Walaupun kepuasan dan ketidakpuasan kerja pada karyawan itu tidak mempunyai ukuran yang jelas, namun beberapa pendapat di bawah ini menyebutkan bahwa dampak positif dan negative kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya adalah sebagai berikut:

Strauss dan Sayles berpendapat bahwa dalam memandang sebuah kepuasan kerja itu sangatlah penting bagi pemenuhan kebutuhan hidup seorang karyawan. Selain itu, kurangnya kepuasan dalam bekerja akan mengakibatkan semangat kerja seorang karyawan akan mengalami penurunan. Dan lebih dalam lagi mereka berpendapat bahwa seorang karyawan yang tidak mendapatkan pekerjaan yang layak tidak akan memiliki kehidupan yang baik (Strauss & Sayles, 1981:45).

2.2.4 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Locke dalam Dunnette (1983) ada tujuh dimensi kepuasan kerja yang mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja, antara lain:

- a. Pekerjaan, termasuk suatu minat intrinsik, variasi tugas, kesempatan belajar, kesulitan kerja, jumlah kerja, kesempatan untuk berhasil dalam berbagai bidang, kontrol terhadap langkah- langkah pekerjaan dan metode pekerjaan.
- b. Pembayaran, termasuk jumlah pembayaran, keadilan pembayaran, serta cara pembayarannya.
- c. Promosi termasuk keadilan mendapatkan promosi dan kesempatan mendapat promosi.
- d. Pengakuan termasuk penghargaan yng diberikan perusahaan terhadap prestasi kepercayaan atas tugas yang diberikan serta kritik atas tugas yang dikerjakan.
- e. Benefit, termasuk juga dalam kategori karyawan yang mendapatkan jaminan kesehatan, adanya cuti tahunan, dan adanya biaya tunjangan pada saat hari besar.
- f. Kondisi kerja, hal ini termasuk pada jam kerja, jam istirahat, dan tata ruang peralatan kerja.
- g. Supervisi, hal ini mencakup pada hubungan karyawan dan keterampilan administratif.
- h. Teman kerja, hal ini meliputi rasa peduli antar rekan kerja.
- i. Manajemen dan perusahaan, hal ini termasuk pada kebijakan dan perhatian terhadap karyawan yang baik.

Gilmer (1984) berpendapat bahwa ada sepuluh dimensi yang mempengaruhi kepuasan dalam bekerja. Sedangkan Luthan berpendapat bahwa dimensi kepuasan kerja yaitu: berupa upah yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, pekerjaan itu sendiri dan promosi. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Luthans, dan Gilmer maka terlihat ada beberapa dimensi yang sama dipergunakan yaitu: Promosi, Gaji, dan Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1	Elisabet Fitriani elda harianja (2019)	Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kantor PTPN V sei galuh.	Iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan	Faktor iklim organisasi itu sangat besar terhadap kinerja seorang bawahan atau karyawannya dalam menjalankan tugas yang harus di sertai dengan beberapa cara untuk membuat kinerjanya tersebut meningkat untuk sebuah perusahaan tersebut.
2	Indri diani (2018)	Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan	Iklim organisasi, kepuasan kerja karyawan	Hasil utama penelitian ini adalah mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PTPN IV Medan.

3	Ahmad fauzi (2019)	Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi	Iklm organisasi, kepuasan kerja karyawan	Dari rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan sudah berjalan dengan baik. Dan secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4	Imade Wijaya (2016)	Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Langkat Makmur	Iklm organisasi, kepuasan kerja karyawan	Terdapat pengaruh yang signifikan dari variable iklim organisasi terhadap variable kepuasan kerja karyawan.
5	Yepi Sopian (2017)	Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap bagian produksi pada PT. Bumi Permai Lestari	Iklm organisasi, kepuasan kerja karyawan	Dari hasil jawaban responden tentang iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan sudah terlaksana dengan baik jika dilihat dari banyaknya karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju pada setiap pertanyaan.

Sumber : Data olahan

2.4 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh *organizational climate* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V kebun tandun Kabupaten Kampar.



2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teoritis dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diambil penulisan adalah: Diduga bahwa *organizational climate* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor PT. Perkebunan Nusantara V kebun tandun kabupaten kampar”.

Penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk mencandarkan karakteristik individu atau suatu kelompok, Penelitian ini menilai sifat-sifat dan kondisi – kondisi yang tampak.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi / Objek Penelitian

Lokasi penelitian adalah dimana tempat penelitian itu diadakan. Penelitian ini dilakukan oleh peneliti di Perusahaan PTPN V Kebun Tandun, Kabupaten Kampar yang lebih tepatnya di Perkantoran Kebun Tandun.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian adalah:

- Variabel terikat “dependent variabel” (kepuasan kerja)

Merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang memiliki sifat tidak dapat berdiri sendiri dan menjadi perhatian yang paling utama bagi peneliti. Pada penelitian ini yang menjadi dependent variabel adalah kepuasan kerja karyawan (Y).

- Variabel bebas “independent variabel” (*organizational climate*)

Merupakan variabel yang dapat mempengaruhi independent variabel, baik itu secara positif ataupun secara negatif, serta memiliki sifat yang dapat berdiri sendiri. Pada penelitian ini yang menjadi independent variabel adalah *organizational climate* (X).

Tabel 3.1 operasional variabel penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<p><i>Organizational climate</i> merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. (Robbert Stringer 2002)</p>	<p>1. Struktur perusahaan</p> <p>2. Standar</p> <p>3. Tanggug jawab</p> <p>4. pengakuan</p> <p>5. Dukungan</p>	<p>a. saya mengetahui siapa yang berwenang dalam membuat keputusan dalam suatu proyek</p> <p>b. saya mengetahui kemana saya harus menyerahkan laporan kerja</p> <p>c. saya merasa bahwa pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan struktur pembagian tugas yang ada di perusahaan</p> <p>a. saya merasa standar kerja yang tinggi telah ditetapkan pada perusahaan ini</p> <p>b. saya merasa bangga dengan kinerja yang dihasilkan perusahaan</p> <p>c. saya merasa bahwa standar yang ada di perusahaan masih bisa diikuti karna masih wajar</p> <p>a. saya diberikan kepercayaan oleh atasan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara saya sendiri</p> <p>b. saya akan terus maju dan berkembang dengan cara bekerja pada perusahaan ini</p> <p>c. setiap pekerjaan yang saya lakukan, tidak harus dicek oleh atasan</p> <p>a. ketika bekerja saya lebih sering mendapat pujian dari pada kritikan</p> <p>b. imbalan yang saya peroleh mampu mendorong untuk menyelesaikan pekerjaan lebih baik</p> <p>c. sistem promosi pada perusahaan ini mampu membantu karyawan terbaik mencapai jabatan yang lebih tinggi</p> <p>a. saya mendapat simpati dari atasan ketika melakukan kesalahan</p> <p>b. jika melaksanakan tugas yang sulit, saya mendapat bantuan dari atasan</p> <p>c. saya merasa bahwa diperusahaan ini terdapat</p>	Ordinal

	6. komitmen	<p>rasa saling percaya antar karyawan</p> <p>a. saya memiliki komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan yang dimiliki organisasi</p> <p>b. saya merasa bangga menjadi karyawan perusahaan ini</p> <p>c. saya memiliki rasa peduli terhadap apa yang terjadi di perusahaan ini</p>	
<p>Kepuasan kerja merupakan pendapat karyawan tentang seberapa baik pekerjaan yang mereka berikan dalam hal yang dinilai penting (Luttans, 2006:243)</p>	<p>1. Pekerjaan itu sendiri</p> <p>2. Gaji</p> <p>3. kesempatan promosi</p>	<p>a. saya merasa senang dengan pekerjaan saya sehari-hari</p> <p>b. saya merasa tertantang terhadap pekerjaan yang saya lakukan</p> <p>c. pekerjaan yang dibebankan kepada saya memberikan kesempatan untuk belajar</p> <p>a. Gaji yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan</p> <p>b. Gaji yang diberikan telah mencukupi kebutuhan dasar</p> <p>c. Gaji yang diberikan sama besarnya dengan perusahaan lain</p> <p>a. perusahaan melakukan promosi jabatan setiap tahun</p> <p>b. promosi jabatan dilakukan secara adil dan objektif</p> <p>c. setiap karyawan memiliki kesempatan promosi jabatan</p>	Ordinal

Sumber : Data olahan

3.3 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang terdiri atas manusia, hewan, benda-benda, tumbuh-tumbuhan, peristiwa, gejala-gejala, ataupun nilai tes sebagai sumber data yang mempunyai karakteristik tertentu dalam suatu penelitian yang dilakukan (Hadari Nawawi, 1983). Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan bagian kantor PTPN V kebun tandun sebanyak 34 orang.

Sedangkan sampel merupakan bagian jumlah dan karakter yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode sensus yang merupakan cara pengambilan sampel dengan melibatkan semua populasi sehingga sampel penelitian ini berjumlah 34 responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan

a. Data primer

Yang dimaksud dengan data primer adalah sebuah data yang didapat melalui *survey* lapangan yang memakai metode pengumpulan data yang asli yang diperoleh langsung dari responden dengan cara melakukan wawancara dan alat bantu kuesioner, data primer yang dibuat langsung dari kuesioner untuk karyawan PT. Perkebunan Nusantara V kebun tandun yang berkaitan dengan persepsi karyawan mengenai *organizational climate*.

b. Data sekunder

Data sekunder ialah data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapatkan untuk mendukung dan menjelaskan masalah. Yaitu sumber data penulis peroleh dari karyawan PT. Perkebunan Nusantara V kebun tandun kecamatan tapung hulu kabupaten kampar.

2. Sumber data

Sumber data menurut (Arikunto) adalah “subjek dari mana data diperoleh. Maka itu sumber data adalah asal dari mana data itu menempel. Sedangkan menurut Lofland yang dikutip Moleong “sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengambil data dan mengumpulkan informasi dilakukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

a. Wawancara

Yaitu data yang dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada pimpinan perusahaan atau melakukan tanya jawab kepada berbagai pihak yang menjadi sumber data dalam perusahaan yang menjadi objek penelitian.

b. Kuesioner

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan dan mengajukan daftar pertanyaan tersebut kepada para responden untuk menjawab pertanyaan yang telah disediakan.

c. Dokumentasi

Yaitu dilakukan dengan cara mengambil data secara tertulis atau data yang sudah tersedia ditempat penelitian tersebut seperti:

- Sejarah singkat perusahaan
- Struktur organisasi
- Data-data yang dibutuhkan dalam penelitian

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis sebuah data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Yang dimaksud dengan metode deskriptif ini adalah untuk menjelaskan secara jelas mengenai variabel penelitian yang diteliti berdasarkan data yang didapat dan menghubungkan dengan teori yang relevan dengan permasalahan yang ingin diteliti dan kemudian dapat diambil sebuah kesimpulan.

Untuk dapat mengubah data hasil kuesioner menjadi data kuantitatif maka dilakukan penskoran menggunakan skala ordinal dari likert yaitu:

- a. Sangat tidak setuju = skor 1
- b. Tidak setuju = skor 2
- c. Cukup setuju = skor 3
- d. Setuju = skor 4
- e. Sangat setuju = skor 5

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh *organizational climate* terhadap kepuasan kerja karyawan kantor PTPN V kebun tandun, maka digunakan metode analisis sebagai berikut:

3.6.1. Uji *validitas* dan *Reabilitas*

validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan atau dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti.

Pengertian *reabilitas* menurut (Sugiono) adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsisten jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes, merupakan tingkat konsisten suatu tes, adalah sejauh mana tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah meskipun diteskan pada situasi yang berbeda (Sugiono, 2005).

3.6.2 Uji Regresi Linier Sederhana

Statistik inferensial dalam penelitian ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *organizational climate* (X) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan menggunakan analisis regresi linier dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = Variabel keputusan kerja (*variable dependen* / variabel terikat)

X = Variabel *organizational climate* (*variable independen* / variabel bebas)

a = Intercept atau konstanta

b = Koefisien regresi (slop)

e = epsilon (koefisien pengganggu)

Setelah dilakukan tabulasi terhadap hasil perhitungan masing-masing variasi pada kuesioner yang disebarakan kepada 34 orang responden maka data-data tersebut dimasukan/diproses kedalam program SPSS for windows versi 23.00 untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan pengaruh masing-masing variabel.

3.6.3 Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (r) digunakan untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh antara variabel *organizational climate* dengan kepuasan kerja karyawan.

Rumus koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum (X)^2 - (\sum X)^2][n \sum (Y)^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = *Organizational climate*

Y = Kepuasan kerja karyawan

n = Jumlah sampel

3.6.4 Uji koefisien determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semua variabel (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) menggunakan rumus koefisien determinasi berganda (R^2). Apabila (R^2) semakin mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, demikian sebaliknya apabila (R^2) mendekati 0 menunjukkan semakin melemahnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

$$(R^2) = \frac{b \{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)\}}{N \sum y^2 - (\sum y)^2}$$

$$N \sum y^2 - (\sum y)^2$$

Dalam analisis regresi linier ini, pengolahan data dilakukan dengan bantuan program computer statistic SPSS (Statistical Program Social Science).

3.6.5 menghitung nilai koefisien epsilon dengan rumus: $P_{ye} = \sqrt{1 - R^2}$

3.6.6 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut **Ghozali, (2013:160)** yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dapat dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a) Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas
- b) Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas

3.6.7. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala *multikolinearitas*, *autokorelasi*, dan gejala *heterokedastititas*.

1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (**Ghozali, 2013:105**). Multikolinearitas bisa dilihat dari nilai toleransi dan varian faktor inflasi. Nilai

cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai toleransi ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah didalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan terhadap pengamatan yang lain. Dasar analisis uji heteroskedastisitas yaitu apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasi telah terjadi heteroskedastisitas (**Ghozali, 2013:139**).

3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ sebelumnya (**Ghozali, 2013:110**). Salah satu cara yang bisa dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi yaitu dengan cara uji *Durbin-Watson*. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a) Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c) Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif

3.6.8 Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel (*organizational climate*) betul-betul memiliki pengaruh terhadap variabel Y (keputusan kerja karyawan) parsial atau secara terpisah (**Ghozali 2011 :98**).



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, Riau. Menurut sejarah Perusahaan ini merupakan Perusahaan BUMN Perkebunan pengembangan PTP II, PTP IV, PTP V di Provinsi Riau yang mengelola budidaya sawit, karet, kakao dan sejak tahun 2001 hanya berkonsentrasi pada budidaya sawit dan karet. Dan secara efektif mulai beroperasi pada tanggal 9 April 1996 dengan kantor pusat terletak dikawasan jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru.

Dasar Hukum Unit Kebun Tandun :

- 1) Skep Mentan N0. 178/Kpts/Um/III/1979 tentang Daerah Pengembangan P.N/PT. Perkebunan
- 2) Skep Gubernur Ka. Daerah Tkt I Riau No. Kpts.131/V/1983 tentang Pencadangan Tanah Untuk Perkebunan Kelapa Sawit dan Karet seluas 30.000 Ha di Kec. Tandun dan Siak Hulu Kab. Kampar yang dikelola oleh PTP II Tanjung Morawa Perubahan Akte Pendirian PTP Nusantara V (Persero) No. 01 Tanggal 01 Oktober 2002 dihadapan Notaris Sri Rahayu H. Prasetyo, S.H. dengan SK Menkeh Republik Indonesia No. C-20923.HT.01.04 Tahun 2002 tanggal 28 Oktober 2002.

- 3) Sertifikat HGU No. 01 untuk areal seluas 12.811,800 Ha Tahun 01 – 08 -1997 s/d 31 - 12 – 2023.

Perkebunan ini adalah komoditi ekspor atau biasa disebut sebagai tanaman industri yang dikenal dengan *Crude Palm Oil* (CPO). Manfaat dari pohon kelapa sawit ini ialah sebagai sumber hayati bagi kehidupan manusia. Indonesia merupakan negara yang memiliki banyak pohon kelapa sawit dan tercatat sebagai negara nomor 2 pengekspor minyak sawit terbesar didunia. PTPN V memiliki kantor pusat yang terletak di jalan rambutan No. 43 pekanbaru provinsi riau. PTPN V memiliki beberapa unit yaitu:

1. Kebun : 22 lokasi
2. Rumah sakit : 3 unit
3. Pabrik kelapa sawit (PKS) : 12 unit
4. Kebun plasma : 6 unit

PTPN V kebun tandun adalah salah satu unit usaha yang terletak di beberapa desa di kecamatan tapung hulu kabupaten kampar, + 130 KM dari ibukota provinsi riau dengan batas geografis/wilayah sebagai berikut:

- Sebelah timur : berbatasan dengan kebun tamora dan terantam
- Sebelah barat : berbatasan dengan PT. Sejati luhur
- Sebelah selatan : berbatasan dengan jalan raya ujung batu
- Sebelah utara : berbatasan dengan kebun sei lindai

PTPN V kebun tandun mulai melakukan *land clearing* dengan luas areal perkebunan 7.913,19 Ha pada tahun 1983. Kemudian pada tahun 2001 perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V kebun tandun melakukan peningkatan kinerja perusahaannya dengan mengadakan restrukturisasi dan reorganisasi. Adapun manajer yang berjasa dalam mengembangkan PTPN V kebun tandun adalah:

- 1) Kamarsyah Pinem : Periode 1979 s/d 1980
- 2) Kostan Simatupang : Periode 1980 s/d 1987
- 3) Drs. TJ. Sembiring : Periode 1987 s/d 1990
- 4) Ir. H. Dahlan Sinaga : Periode 1990 s/d 1992
- 5) Ir. H. Dahlan Harahap : Periode 1992 s/d 1994
- 6) Ir. H. Syamsuddin : Periode 1994 s/d 1995
- 7) Ir. H. Machmuddin : Periode 1995 s/d 1996
- 8) Ir. H. Helmi Harahap : Periode 1996 s/d 1999
- 9) Ir. H. Syaiful Anwar Pane : Periode 1999 s/d 2001
- 10) Ir. H. Helmes Chan ADM. Tandun I : Periode 2001 s/d 2003
- 11) Suprpto ADM. Tandun II : Periode 2001 s/d 2002
- 12) Ir. H. Helmes Chan ADM. Tandun : Periode 2003 s/d 2004
- 13) Suprpto Manajer Tandun : Periode 2004 s/d 2006
- 14) Ir. Firma sembiring : Periode 2006 s/d 2007
- 15) Ir. H. Irsan Haposan Nasution : Periode 2007 s/d 2008
- 16) Ir. Ferry Tambunan : Periode 2008 s/d 2012

17) Ir. Dekon Naiboha : Periode 2012 s/d 2013
18. Ir. R. Sembiring :
periode 2013 s/d sekarang.

4.2 Visi Dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi Perusahaan

Menjadikan perusahaan agribisnis terintegrasi yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.

Makna dari visi tersebut :

1. Yang dimaksud dengan perusahaan agribisnis

Adalah sebuah perusahaan yang bergerak dengan melakukan pengelolaan budidaya kelapa sawit yang dapat menghasilkan bahan baku, proses pengolahan hingga pemasaran dilakukan secara efisien untuk mendapatkan keuntungan.

2. Yang dimaksud dengan terintegrasi

Adalah perusahaan memiliki bisnis utama dengan cara melakukan pengolahan kelapa sawit, yang mana kegiatan ini dilakukan di hulu dan hilir, secara terpadu melalui pemanfaatan teknologi dan hasil riset.

3. Yang dimaksud dengan berkelanjutan dan berwawasan lingkungan

Adalah untuk mencapai tujuan bisnisnya, perusahaan perlu memperhatikan peningkatan nilai jangka panjang bagi pemegang saham dengan cara menggabungkan ekonomi, lingkungan dan sosial kedalam bisnisnya.

4.2.2 Misi Perusahaan

1. Pengelolaan agro industri kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder.
2. Penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.
3. Penciptaan keunggulan kompetitif dibidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi merupakan sebuah susunan dan hubungan antar tiap bagian yang ada pada suatu organisasi perusahaan pada saat melakukan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Struktur Organisasi dapat menggambarkan dengan jelas mengenai pemisahan kegiatan pekerjaan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Untuk mencapai suatu pertanggung jawaban atas apa yang akan di kerjakan, maka struktur

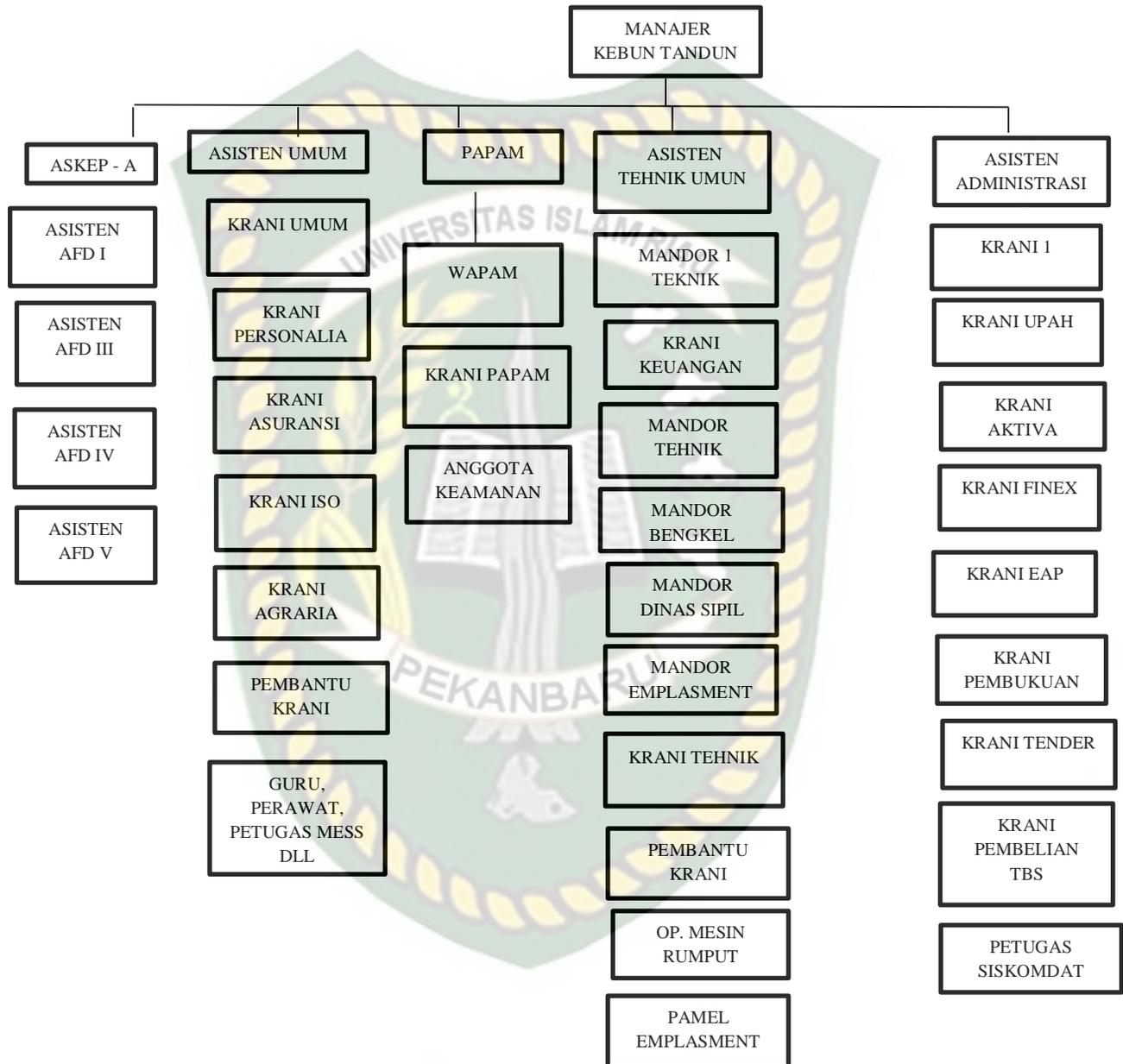
organisasi yang baik harus dapat menjelaskan hubungan wewenang siapa akan melapor kepada siapa.

Struktur yang penulis maksudkan dalam skripsi ini adalah bagian organisasi yang menggambarkan garis kerja sama secara individu-individu yang bergabung dalam perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun.



Gambar : 4.1

Struktur Organisasi Kebun Tandun Pt. Perkebunan Nusantara V



Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun

Perusahaan dipimpin oleh satu manajer yang bertindak sebagai pengawas langsung terhadap seluruh bagian-bagian untuk lebih rincinya tugas dan wewenang masing-masing dari struktur organisasi dapat dilihat sebagai berikut:

1. Manager

Merupakan penanggung jawab secara keseluruhan terhadap seluruh aktivitas perkebunan dan merupakan tingkatan yang paling atas (top management) dari bagan struktur organisasi perusahaan. Dan mengelola seluruh aset adalah menjadi tanggung jawab seorang manajer, termasuk dalam mengelola teknis lapangan dan administrasi keuangan serta melakukan pengawasan untuk menciptakan sebuah kinerja dalam bentuk laba yang maksimal.

2. Asisten Administrasi Keuangan

Melakukan kegiatan dalam bidang administrasi keuangan di unit kerjanya, yang mana hal ini dilakukan untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada peraturan yang ditetapkan perusahaan. Asisten administrasi keuangan merupakan penanggung jawab umum mengenai pembukuan laporan bulanan dan tahunan keuangan.

3. Asisten Umum (Asum)

Melakukan kegiatan dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dan untuk mencapai kinerja yang optimal terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh direksi dan asisten administrasi. Asum yang bertanggung

jawab atas administrasi umum, membuat laporan-laporan seperti laporan tenaga kerja, laporan mengenai serikat buruh karyawan, pendidikan, laporan bulanan ke kantor pusat, dan menjadi humas bagi perusahaan untuk berhubungan dengan pihak luar.

4. Asisten teknik umum

Mengelola sipil (bangunan, jalanan, jembatan dan saluran air) dan bertanggung jawab terhadap semua peralatan perusahaan, melayani pengangkutan tandan buah segar (TBS), hasil produksi dan kendaraan dinas karyawan.

5. Asisten afdeling

Mengelola afdeling meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan produksi, pemeliharaan lapangan dan tanaman guna mencapai kinerja yang optimal.

6. Perwira pengamanan

Melaksanakan kegiatan pengamanan bagi seluruh komponen yang ada di perusahaan baik pengamanan tanaman dari gangguan binatang liar, tandan buah segar (TBS) dari tangan jahil manusia yang melakukan pemanenan liar (pencurian), peralatan-peralatan yang mendukung proses pelaksanaan kinerja di perusahaan, karyawan atau tenaga kerja dari berbagai gangguan dan ancaman baik yang datang dari dalam maupun dari luar perusahaan.

4.4 Aktifitas Perusahaan

Kebun tandun adalah sebuah kebun kelapa sawit yang merupakan suatu unit kebun dari beberapa unit kebun kelapa sawit dari PTPN V yang berkantor pusat di pekanbaru riau. Perusahaan ini adalah badan usaha milik negara dan secara umum sistem manajemen yang berlaku pada PTPN V kebun tandun berbentuk perencanaan dari bawah ke atas (Botton-up Plainning). Di mana setiap bagian/afdeling memuat dan mengajukan perencanaan pekerjaan dan kebutuhan/anggaran yang diperlukannya secara sistematis dan periodik kepada pimpinan perusahaan unit kebun tandun untuk kemudian dianalisis dan disetujui oleh manager yang kemudian dikirim dan diajukan ke direksi / kantor pusat di pekanbaru. Setelah mendapat persetujuan dan pengesahaan dari direksi dikantor pusat, barulah manager kembali memberikan kepada bawahannya sesuai wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki untuk melaksanakan.

1. Pembibitan Syarat lokasi pembibitan :
 - a. Dekat dengan sumber air dan tidak tergenang air
 - b. Rata di lapangan terbuka
 - c. Dekat kantor, mudah diawasi dan terhindar dari gangguan hama, penyakit dan hewan.
2. Penanaman
 - a. Satu hari sebelum penanaman bibit ke polybag harus disiram air.
 - b. Dibuat lubang pada polybag sebesar baby polybag ke polybag.

- c. Baby polybag disayat dan bibit tanaman ke polybag main nursery, kemudian ditekan supaya bibit tegak lurus dan padat.
- d. Waktu penanaman pada permulaan musim hujan.
- e. Umur bibit yang ditanam dilapangan berkisar antara 12-14 bulan
- f. Jarak tanam yang dianjurkannya adalah sistem segi tiga sama sisi dengan jarak 9 x 9 x 9 m dan haruslah disesuaikan dengan kesuburan tanah, umumnya 1 Ha terdapat 143 pohon.
- g. Penanaman dilakukan tepat pada leher akar dan tanah penutup lubang harus dipadatkan.
- h. Bibit yang akan ditanam terlebih dahulu plastiknya dibuang tetapi tanah tidak pecah dan akar yang berputar serta keluar dipotong agar dapat merangsang pertumbuhan akar.

3. Pemeliharaan

Pemeliharaan bidang tanaman mempunyai langkah-langkah, dan kebijaksanaan yang harus ditempuh hendaknya melakukan fungsi pemeliharaan tanaman berdasarkan surat intstruksi dari kantor direksi.

Pemeliharaan tanaman kelapa sawit terdiri dari 2 tahap pemeliharaan yaitu:

- a. Pemeliharaan tanaman belum menghasilkan (TBM) Pemeliharaan tanaman belum menghasilkan berumur 1 tahun merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kesuburan tanah dan mempertahankan

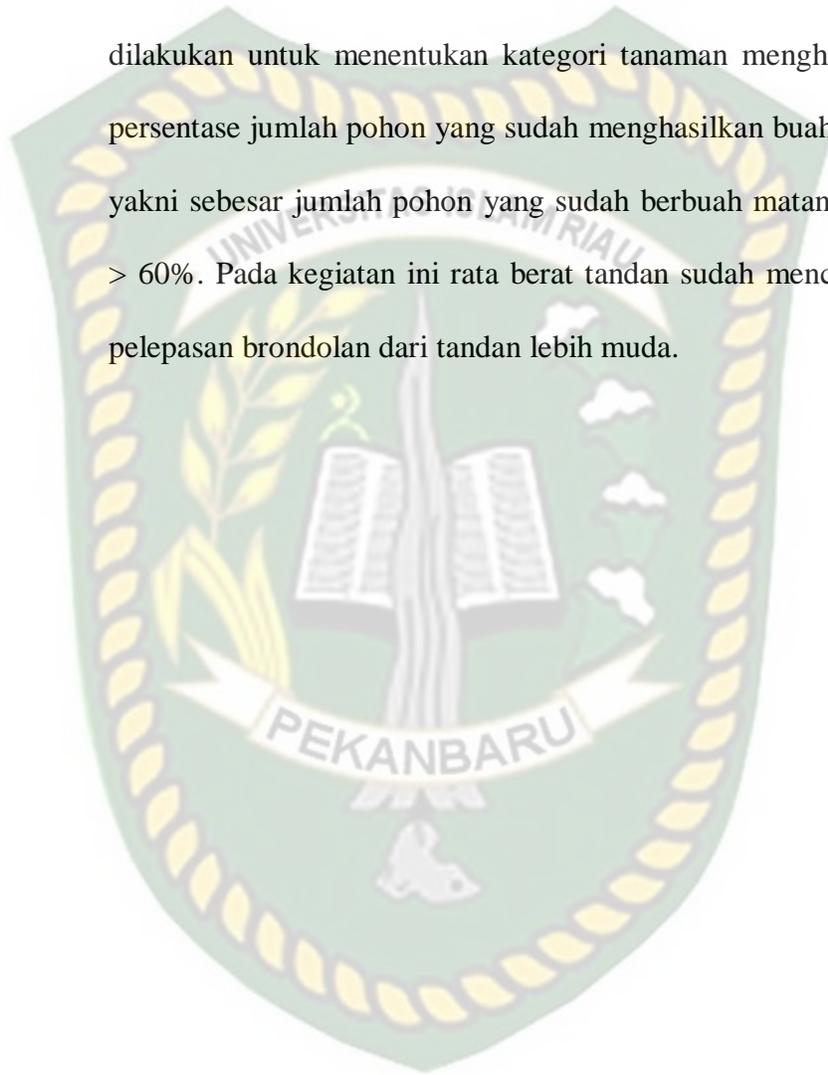
kelestarian lingkungan, pertumbuhan TBM guna mendapatkan tumbuhan yang sehat dan produktifitas yang diharapkan.

- b. Pemeliharaan tanaman belum menghasilkan (TBM) merupakan tanaman yang dipelihara sejak bulan pertama penanaman sampai dipanen pada berumur 30- 36 bulan. untuk mendapatkan tanaman yang berkualitas baik maka selama pada masa belum menghasilkan harus dilaksanakan perawatan secara teratur yaitu dengan cara konsolidasi tanaman, penyisipan tanaman, pemeliharaan jalan dan parit drainase.

4. Panen

Panen adalah salah satu kegiatan yang penting dilakukan pada pengelolaan tanaman kelapa sawit yang sudah menghasilkan. Keberhasilan panen akan menunjang pencapaian produktivitas tanaman. Sebaliknya kegagalan panen akan menghambat pencapaian produktivitas tanaman kelapa sawit. Panen adalah pemotongan tandan dari pohon hingga pengangkutan ke pabrik. Urutan kegiatan panen yaitu dilakukan kegiatan pemotongan pelepah, selanjutnya dilakukan pemotongan tandan buah matang, dan selanjutnya melakukan pengutipan brondolan, setelah selesai hasil akan diangkut ke tempat pengumpulan hasil (TPH) dan selanjutnya pengangkutan buah matang akan dilakukan untuk mengantarkan hasil ke pabrik untuk melakukan proses pengolahan. Secara umum tanaman kelapa sawit sudah mulai

dialihkan dari tanaman yang belum menghasilkan menjadi tanaman yang sudah menghasilkan setelah berumur 30 bulan. Akan tetapi di beberapa tempat sering terjadi lebih awal. Parameter lain yang sering dilakukan untuk menentukan kategori tanaman menghasilkan adalah persentase jumlah pohon yang sudah menghasilkan buah yang matang, yakni sebesar jumlah pohon yang sudah berbuah matang panen yakni $> 60\%$. Pada kegiatan ini rata berat tandan sudah mencapai 3 kg dan pelepasan brondolan dari tandan lebih muda.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Pada bab ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Organizational Climate* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor PTPN V Kebun Tandun. Penulis mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 34 orang responden. Adapun karakteristik yang dimiliki seorang responden dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Untuk melihat lebih jelasnya mengenai karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

5.1.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun data persentase mengenai jenis kelamin responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	22	65
2	Perempuan	12	35
Jumlah		34	100

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang atau 65 % dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang atau 35 %.

5.1.2 Responden berdasarkan usia

Hasil penelitian responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	17-25 Tahun	3	8,8
2	26-35 Tahun	11	32,4
3	36-45 Tahun	16	47,1
4	>46 Tahun	4	11,7
Jumlah		34	100

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa dari 34 orang responden yang dijadikan objek dalam penelitian, responden yang memiliki usia 17-25 tahun sebanyak 3 orang atau 8,8%, usia 25-35 tahun sebanyak 11 orang atau 32,4%, usia 36-45 tahun sebanyak 16 orang atau 47,1% dan usia >46 tahun sebanyak 4 orang atau 11,7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini usia 36-45 tahun.

5.1.3 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	5	14,7
2	SMA	24	70,6
3	DIPLOMA	3	8,8
4	S1	2	5,9
Jumlah		34	100

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa 34 orang responden yang dijadikan objek dalam penelitian, responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMP yaitu sebanyak 5 orang atau 14,7%, SMA sebanyak 24 orang atau 70,6%, Diploma sebanyak 3 orang atau 8,8% dan S1 sebanyak 2 orang atau 5,9%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden penelitian ini yang berpendidikan terakhir SMA.

5.1.4 Responden berdasarkan Lama Bekerja

Hasil penelitian mengenai lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.4 Responden Menurut Tingkat Lama Bekerja

No	Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-5 Tahun	4	11,8
2	6-10 Tahun	20	58,8
3	>11 Tahun	10	29,4
Jumlah		34	100

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa 34 orang responden yang dijadikan objek dalam penelitian, responden yang memiliki masa kerja 1-5 Tahun sebanyak 4 orang atau 11,8%, 6-10 Tahun sebanyak 20 orang atau 58,8% dan >11 Tahun sebanyak 10 orang atau 29,4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden penelitian ini memiliki masa kerja selama 6-10 tahun.

5.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel yang akan di uraikan tentang “Pengaruh *Organizational Climate* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor PTPN V Kebun Tandun” yang terdiri dari variabel dependen (Kepuasan Kerja Karyawan) dan variabel independen (*Organizational Climate*). Berdasarkan data yang di peroleh dan dikumpulkan.

Melalui kuesioner, maka dapat dideskripsikan satu persatu variabel penelitian sebagai berikut:

5.2.1 ORGANIZATIONAL CLIMATE (X)

Pada variabel *organizational climate*, kuesioner diwakili 18 pertanyaan yang bersifat positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat Table

5.5:

Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden *Organizational Climate* (X)

No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Saya mengetahui siapa yang berwenang dalam membuat keputusan dalam suatu proyek	22	6	6	0	0	34
		64,7%	17,6%	17,6%	0%	0%	100%
2.	Saya mengetahui kemana saya harus menyerahkan laporan kerja	22	9	3	0	0	34
		64,7%	26,5%	8,8%	0%	0%	100%
3.	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan struktur pembagian tugas yang ada di perusahaan	17	15	2	0	0	34
		50%	44,1%	5,9%	0%	0%	100%
4.	Saya merasa standar kerja yang tinggi telah ditetapkan pada perusahaan ini	8	23	3	0	0	34
		23,5%	67,6%	8,8%	0%	0%	100%
5.	Saya merasa bangga dengan kinerja yang dihasilkan perusahaan	13	20	1	0	0	34
		38,2%	58,8%	2,9%	0%	0%	100%

6.	Saya merasa bahwa standar yang ada di perusahaan masih bisa diikuti karna masih wajar	12	20	2	0	0	34
		35,3%	58,8%	5,9%	0%	0%	100%
7.	Saya diberikan kepercayaan oleh atasan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara saya sendiri	19	13	2	0	0	34
		55,9%	38,2%	5,9%	0%	0%	100%
8.	Saya akan terus maju dan berkembang dengan cara bekerja pada perusahaan in	15	19	0	0	0	34
		44,1%	55,9%	0%	0%	0%	100%
9.	Setiap pekerjaan yang saya lakukan tidak harus dicek oleh atasan	5	2	3	22	2	34
		14,7%	5,9%	8,8%	64,7%	5,9%	100%
10.	Ketika bekerja saya lebih sering mendapat pujian dari pada kritikan	5	14	14	1	0	34
		14,7%	41,2%	41,2%	2,9%	0%	100%
11.	Imbalan yang saya peroleh mampu mendorong untuk menyelesaikan pekerjaan lebih baik	9	25	0	0	0	34
		26,5%	73,5%	0%	0%	0%	100%

12.	Sistem promosi pada perusahaan ini mampu membantu karyawan terbaik mencapai jabatan yang lebih tinggi	14	20	0	0	0	34
		41,2%	58,8%	0%	0%	0%	100%
13.	Saya mendapat simpati dari atasan ketika melakukan kesalahan	8	21	5	0	0	34
		23,5%	61,8%	14,7%	0%	0%	100%
14.	Jika melaksanakan tugas yang sulit, saya mendapat bantuan dari atasan	9	19	6	0	0	34
		26,5%	55,9%	17,6%	0%	0%	100%
15.	Saya merasa bahwa diperusahaan ini terdapat rasa saling percaya antar karyawan	16	15	3	0	0	34
		47,1%	44,1%	8,8%	0%	0%	100%
16.	Saya memiliki komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan yang dimiliki organisasi	9	24	1	0	0	34
		26,5%	70,6%	2,9%	0%	0%	100%
17.	Saya merasa bangga menjadi karyawan diperusahaan ini	21	13	0	0	0	34
		61,8%	38,2%	0%	0%	0%	100%

18.	Saya memiliki rasa peduli terhadap apa yang terjadi diperusahaan ini	12	22	0	0	0	34
		35,3%	64,7%	0%	0%	0%	100%
Jumlah		236	300	51	23	2	612
Persentase		38,6%	49,0%	8,3%	3,8%	0,3%	100%

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel 5.5 hasil rekapitulasi jawaban responden variabel *organizational climate* (X) diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 236 tanggapan (38,6%), responden yang menyatakan setuju berjumlah 300 tanggapan (49%), responden yang menyatakan cukup setuju berjumlah 51 tanggapan (8,3%), responden yang menyatakan tidak setuju berjumlah 23 tanggapan (3,8%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 2 tanggapan (0,3%).

5.2.2 KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)

Pada variabel kepuasan kerja karyawan, kuesioner diwakili 9 pertanyaan yang bersifat positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat Tabel 5.6

Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya sehari-hari	23	11	0	0	0	34
		67,6%	32,4%	0%	0%	0%	100%

2.	Saya merasa tertantang terhadap pekerjaan yang saya lakukan	7	21	6	0	0	34
		20,6%	61,8%	17,6%	0%	0%	100%
3.	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya memberikan kesempatan untuk belajar	7	26	1	0	0	34
		20,6%	76,5%	2,9%	0%	0%	100%
4.	Gaji yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan	17	16	1	0	0	34
		50%	47,1%	2,9%	0%	0%	100%
5.	Gaji yang diberikan telah mencukupi kebutuhan dasar	15	18	1	0	0	34
		44,1%	52,9%	2,9%	0%	0%	100%
6.	Gaji yang diberikan sama besarnya dengan perusahaan lain	18	16	0	0	0	34
		52,9%	47,1%	0%	0%	0%	100%
7.	Perusahaan melakukan promosi jabatan setiap tahun	8	24	2	0	0	34
		23,5%	70,6%	5,9%	0%	0%	100%
8.	Promosi jabatan dilakukan secara adil dan objektif	11	21	2	0	0	34
		32,4%	61,8%	5,9%	0%	0%	100%

9.	Setiap karyawan memiliki	12	21	1	0	0	34
	Kesempatan promosi jabatan	35,3%	61,8%	2,9%	0%	0%	100%
Jumlah		118	174	14	0	0	306
Persentase		38,6%	56,8%	4,6%	0%	0%	100%

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Dari tabel 5.6 hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel kepuasan kerja karyawan (Y) diatas bisa diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 118 tanggapan (38,6%), responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 174 tanggapan (56,8%) dan responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 14 tanggapan (4,6%)

5.3 Uji Kualitas Data

Tujuan dari Uji kualitas data ini adalah untuk menentukan batas kebenaran dan ketepatan sebuah alat ukur (*kuesioner*) dalam indikator variable yang dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

5.4 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, 2013:52).

Validitas bertujuan untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu dengan lainnya. Sebuah instrumen dapat dikatakan valid

apabila nilai r hitung (*correlated* / total indikator) $> r$ tabel, yang artinya alat ukur bisa digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Sedangkan jika nilai r hitung (*correlated* / total indikator) $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk menghasilkan data yang tidak valid.

a. Organizational Climate (X)

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan variabel *organizational climate* berdasarkan kuesioner yang di lakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.7 Uji Validitas Organizational Climate (X)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Saya mengetahui siapa yang berwenang dalam membuat keputusan dalam suatu proyek	0,355	0,3	Valid
2	Saya mengetahui kemana saya harus menyerahkan laporan kerja	0,362	0,3	Valid
3	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan struktur pembagian tugas yang ada di perusahaan	0,318	0,3	Valid
4	Saya merasa standar kerja yang tinggi telah ditetapkan pada perusahaan ini	0,465	0,3	Valid
5	Saya merasa bangga dengan kinerja yang dihasilkan perusahaan	0,491	0,3	Valid

6	Saya merasa bahwa standar yang ada di perusahaan masih bisa diikuti karna masih wajar	0,498	0,3	Valid
7	Saya diberikan kepercayaan oleh atasan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara saya sendiri	0,337	0,3	Valid
8	Saya akan terus maju dan berkembang dengan cara bekerja pada perusahaan ini	0,316	0,3	Valid
9	Setiap pekerjaan yang saya lakukan, tidak harus dicek oleh atasan	0,423	0,3	Valid
10	Ketika bekerja saya lebih sering mendapat pujian dari pada kritikan	0,384	0,3	Valid
11	Imbalan yang saya peroleh mampu mendorong untuk menyelesaikan pekerjaan lebih baik	0,344	0,3	Valid
12	Sistem promosi pada perusahaan ini mampu membantu karyawan terbaik mencapai jabatan yang lebih tinggi	0,436	0,3	Valid

13	Saya mendapat simpati dari atasan ketika melakukan kesalahan	0,421	0,3	Valid
14	Jika melaksanakan tugas yang sulit, saya mendapat bantuan dari atasan	0,446	0,3	Valid
15	Saya merasa bahwa diperusahaan ini terdapat rasa saling percaya antar karyawan	0,364	0,3	Valid
16	Saya memiliki komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan yang dimiliki organisasi	0,327	0,3	Valid
17	Saya merasa bangga menjadi karyawan diperusahaan ini	0,359	0,3	Valid
18	Saya memiliki rasa peduli terhadap apa yang terjadi diperusahaan ini	0,489	0,3	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan diatas dapat dilihat bahwa nilai *Correlated item total Correlation* atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada $> 0,3$. Maka hal ini akan menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas.

b. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan kepuasan kerja karyawan dapat di lihat pada tabel 5.8 sebagai berikut :

Tabel 5.8 : Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya sehari-hari	0,397	0,3	Valid
2	Saya merasa tertantang terhadap pekerjaan yang saya lakukan	0,354	0,3	Valid
3	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya memberikan kesempatan untuk belajar	0,546	0,3	Valid
4	Gaji yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan	0,615	0,3	Valid
5	Gaji yang diberikan telah mencukupi kebutuhan dasar	0,585	0,3	Valid
6	Gaji yang diberikan sama besarnya dengan perusahaan lain	0,606	0,3	Valid
7	Perusahaan melakukan promosi jabatan setiap tahun	0,417	0,3	Valid
8	Promosi jabatan dilakukan secara adil dan objektif	0,660	0,3	Valid
9	Setiap karyawan memiliki Kesempatan promosi jabatan	0,677	0,3	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan diatas dapat dilihat bahwa nilai *Correlated item total Correlation* atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada $> 0,3$. Maka hal ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas.

5.4.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sebuah kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. (Ghozali, 2013:48). Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60 .

Tabel 5.9 Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
<i>Organizational Climate</i> (X)	0,801	>	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan(Y)	0,830	>	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 23

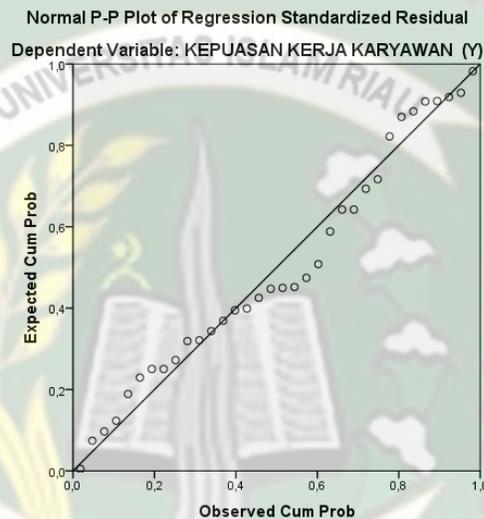
Berdasarkan tabel 5.9 dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel berada $> 0,60$. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak diuji.

5.4.2 Uji Normalitas

Menurut Ghozali uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik merupakan distribusi normal atau mendekati normal. Sebuah data dapat dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2013:160). Dasar dari pengambilan keputusan ini yaitu :

- a) Model regresi memenuhi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.
- b) Model regresi tidak memenuhi normalitas jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal.

Gambar 5.1 Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan gambar 5.1 diatas dapat terlihat bahwa data variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal, karena data yang diolah banyak menyebar di sekitar garis diagonal yang mengikuti garis diagonal tersebut, ini berarti bahwa data yang telah dilakukan pengujian memiliki distribusi normal dan bisa digunakan.

5.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala *multikolinearsitas*, *autokorelasi*, dan gejala *heterokedastistitas*.

5.5.1 Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2013:105). Multikolonieritas bisa dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Tabel 5.10 Rekapitulasi Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6,410	4,898		1,309	,200		
	ORGANIZATIONAL CLIMATE (X)	,430	,064	,763	6,682	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 23

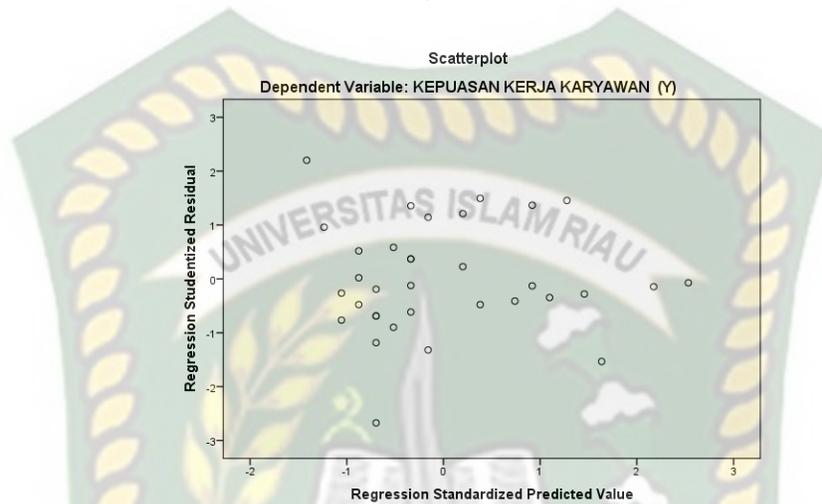
Dari tabel 5.10 rekapitulasi Uji Multikolinearitas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *organizational climate* tidak terdapat multikolinearitas. Hal ini dikarenakan hasil uji Multikolinearitas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai $VIF < 10$ dan *Tolerance* $> 0,10$.

5.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali berpendapat bahwa Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar analisis uji heteroskedastisitas adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur

(bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139)

Gambar 5.2: Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan gambar 5.2 bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah 0 (nol) pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

5.5.3 Uji Autokorelasi

Menurut **Ghozali, (2013:110)** uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Salah satu cara yang bisa dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi yaitu dengan cara uji Durbin Watson. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan menggunakan rumus yaitu:

- a) Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c) Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif

Tabel 5.11 Rekapitulasi Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,763 ^a	,583	,570	2,062	1,160

a. Predictors: (Constant), ORGANIZATIONAL CLIMATE (X)

b. Dependent Variabel: KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel 5.11 rekapitulasi uji autokorelasi diatas, diperoleh nilai Durbin Watson 1,160. Maka dapat dilihat dari kriteria di atas, karena nilai Dw (1,160) berada diantara -2 sampai dengan 2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada uji autokorelasi diatas.

5.6 Analisis Data Penelitian

5.6.1 Regresi Linier Sederhana

Untuk menganalisa data penulisan menggunakan metode regresi linier sederhana, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas, dan digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terkait yang dibantu dengan menggunakan program spss. Hasil perhitungan untuk menganalisis regresi dari responden bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.12 Nilai Koefisien Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,410	4,898		1,309	,200
ORGANIZATIONAL CLIMATE (X)	,430	,064	,763	6,682	,000

a. Dependent Variabel: KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel 5.12 hasil regresi linier sederhana diatas maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 6,410 + 0,430X + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6,410. Adalah jika *organizational climate* diasumsikan bernilai nol (0), maka kepuasan kerja karyawan tetap sebesar 6,410.
2. Nilai koefisien regresi 0,430 menyatakan apabila *organizational climate* mengalami peningkatan 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,430.
3. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.
- 4.

5.6.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel (*organizational climate*) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (keputusan kerja karyawan) secara terpisah atau parsial **Ghozali (2011 :98)**.

Dasar pengambilan keputusan Ghozali(2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikan > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikan < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.13 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,410	4,898		1,309	,200
ORGANIZATIONAL CLIMATE (X)	,430	,064	,763	6,682	,000

a. Dependent Variabel: KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Dari tabel 5.13 diatas dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikan variabel bebas. Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikan 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$T \text{ tabel} = n - k : \alpha / 2$$

$$= 34 - 1 : 0,05 / 2$$

$$= 33 : 0,025$$

$$= 2,035$$

Keterangan: n : Jumlah sampel

k : Jumlah Variabel bebas

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut

1. *Organizational climate*. Diketahui t hitung (6,682) > t tabel (2,035) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya *organizational climate* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Ptpn V Kebun Tandun. Semakin baiknya *organizational climate* yang diterapkan oleh perusahaan, maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan yang akan dihasilkan.

5.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X1 terhadap variabel Y dapat dilakukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 ini memiliki range 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat. **Ghozali (2011:192)**

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Karena variabel independen pada penelitian ini adalah 1, maka koefisien determinan yang digunakan adalah R

Square. Dari determinan (R^2) ini dapat menghasilkan nilai yang dapat mengukur besarnya sumbangan dari variable X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam persentase.

Tingkat hubungan koefisien korelasi digunakan pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut:

Interprestasi Perhitungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan
0.80 – 1.00	Korelasi sangat kuat atau sempurna
0.60 – 0.79	Korelasi kuat
0.40 – 0.59	Korelasi sedang
0.20 – 0.39	Korelasi rendah
0.00 – 0.19	Tidak ada korelasi atau korelasi lemah

Sumber : Sugiyono, 2016

Hasil nilai R dan R^2 terlihat pada tabel 5.14 sebagai berikut :

Tabel 5.14 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 ^a	,583	,570	2,062

a. Predictors: (Constant), ORGANIZATIONAL CLIMATE (X)

b. Dependent Variabel: KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel 5.14 dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,763. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Sedangkan nilai R Square sebesar 0,583. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *organizational climate* secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 58,3%

terhadap kepuasan kerja karyawan, Sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Organizational Climate* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Diketahui nilai R Square sebesar 0,583. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *organizational climate* secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 58,3% terhadap kepuasan kerja karyawan, Sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan Nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,763. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dalam artian positif antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan uji parsial *organizational climate* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung (6,682) > t tabel (2,035) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya *organizational climate* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor PTPN V Kebun Tandun. Semakin baiknya *organizational climate* yang diterapkan, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja karyawan yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Emma Dwi Ariyani (2012) dengan judul “dampak iklim organisasi terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan tetap di Polman Bandung)” yang menyatakan bahwa iklim organisasi atau *organizational climate* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan

kerja karyawan. Dari penelitian yang dilakukan diperoleh nilai t hitung = 8,353 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Dengan nilai signifikan dibawah 0,05 menunjukkan bahwa variabel *organizational climate* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Secara parsial *organizational climate* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor PTPN V kebun tandun. Hal ini berarti *organizational climate* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan kantor PTPN V Kebun Tandun.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Untuk variabel *organizational climate* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor PTPN V Kebun Tandun. Pihak perusahaan sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif atau lingkungan kerja yang lebih baik lagi melalui peningkatan rasa persaudaraan dan kerja sama antar karyawan.

2. Untuk peneliti selanjutnya agar menggunakan variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan agar penelitian selanjutnya lebih bervariasi dan lebih baik dari penelitian sebelumnya.



DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: B-PUNDIP.

Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*.
Semarang : B-PUNDIP.

Ikhsan, 2010. *Teori -teori Manajemen dan Organisasi*,
http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/kepuasan-kerja_23.html
di akses pada tanggal Rabu, 23 november 2019.

Kelneer Steve. 1990. *theory manajemen & organisasi.blogspot.com/2015/12/iklim organisasi*.

Locke, Gilmer. 1983. *Dimensi kepuasan kerja*,
<http://tulisanterkini.com/artikel/artikel-ilmiah/9088-dimensi-dimensi-kepuasan-kerja.html>. *Di akses pada tanggal Rabu, 23 november 2019.*

Mulyani, E. 2014. *gambaran umum perusahaan ptpn v kebun tandun*.

Nurchasanah, s.2014. *pengaruh iklim organisasi, orientasi berprestasi dan effort pada kinerja jabatan dan kepuasan kerja*.

Ptpn 5.com, profil –fisi-dan-misi.

Repository.uin-suska.ac.id, sejarah singkat ptpn v.

Robert stringer (2002) dimensi iklim organisasi,

Robbins. 1996 Dalam buku Asa'ad (1987) Tentang Pengertian Kepuasan Kerja.

Robbins & parker. 2007. Dampak Kepuasan Kerja,

<http://psikologi-pio.blogspot.com/2012/07/dampak-dari-kepuasan-kerja.html>. Di akses pada tanggal Rabu 23 november 2019.

Selayang Pandang Gaya Baru, PTPN V Kebun Tandun.

Sri Indrastuti , penyuting Amries Rusli Tanjung . buku manajemen sumber daya manusia stratejik, (edisi revisi).

Syamsudin & damiyanti:2011. Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif.

Wibowo, 2007. Respon terhadap ketidakpuasan kerja,

<http://text-id.123dok.com/document/Izgwgovvy-respon-terhadap-ketidakpuasan-kerja.html> di akses pada tanggal Rabu, 23 november 2019.

