

ABSTRAK

Kepuasan kerja di tempat kerja didefinisikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Perilaku ini adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja terhadap pekerjaannya. Memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Organisasi dijadikan sarana untuk saling berinteraksi dan bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama yang direncanakan. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka. Jika iklim organisasi di dalam suatu perusahaan tidak berkualitas, maka dapat mempengaruhi perilaku karyawan sebagai penggerak organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Data penelitian ini diambil melalui penyebaran kuisioner kepada 100 karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Bandung. Penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS 17.0. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Beberapa implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah kesempatan promosi dalam bentuk intensif maupun pengembangan karir yang di berlakukan untuk seluruh karyawan, memberikan motivasi terhadap karyawan dan memberikan sedikit ruang untuk menyalurkan aspirasi mereka, memberikan perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan paling penting adalah gaya komunikasi.

Kata kunci: organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja

ABSTRACT

Job satisfaction in the workplace is defined as a person's general attitude toward his work. This behavior is feeling happy or not happy worker to his job. Providing a work environment that is pleasant or unpleasant will affect the job satisfaction of employees. Organizations as a way to interact and work together toward a common goal are planned. Organizational climate is the internal environment quality organization that is relatively continuing experienced by members of the organization and influence their behavior. If the organizational climate in a company is not qualified, it can affect employee behavior as the driving force of the organization. This study aimed to determine the effect of organizational climate on employee job satisfaction. The research data was taken through a questionnaire to 100 employees at PT Jasa Marga (Persero) Bandung. This study used a simple linear regeresi test with SPSS 17.0. Results of the research revealed that there was significant organizational climate on job satisfaction. Some of the implications menajerial in this study is the chance of promotion in the form of intensive and career development were enacted for all employees, provide motivation for employees and give little space to channel their aspirations, give attention to the problems that employees from time to time, as well as the need for employee satisfaction and well-being of the most important is the communication style.

Keywords: organization, organizational climate, job satisfaction.

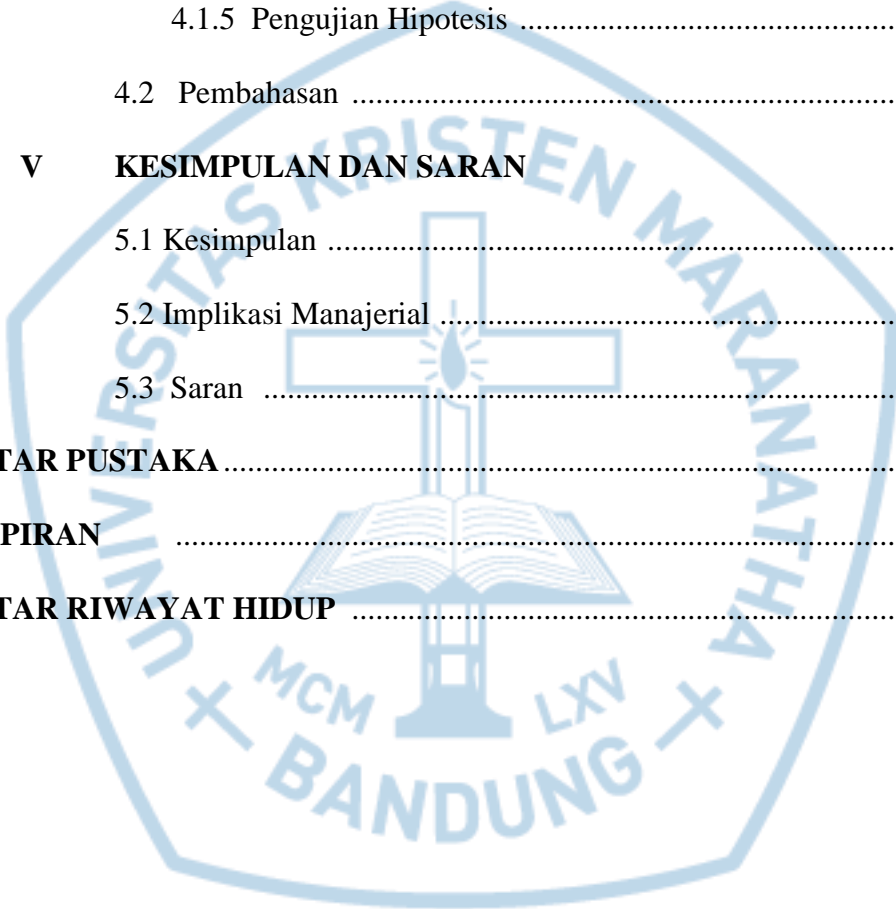


DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR	iii
PERNYATAAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Waktu Pelaksanaan Penelitian	5
1.6 Sistematika Penulisan Laporan Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kajian Pustaka	6
2.1.1 Iklim Organisasi	6
2.1.1.1 Pengertian Iklim Organisasi.....	6

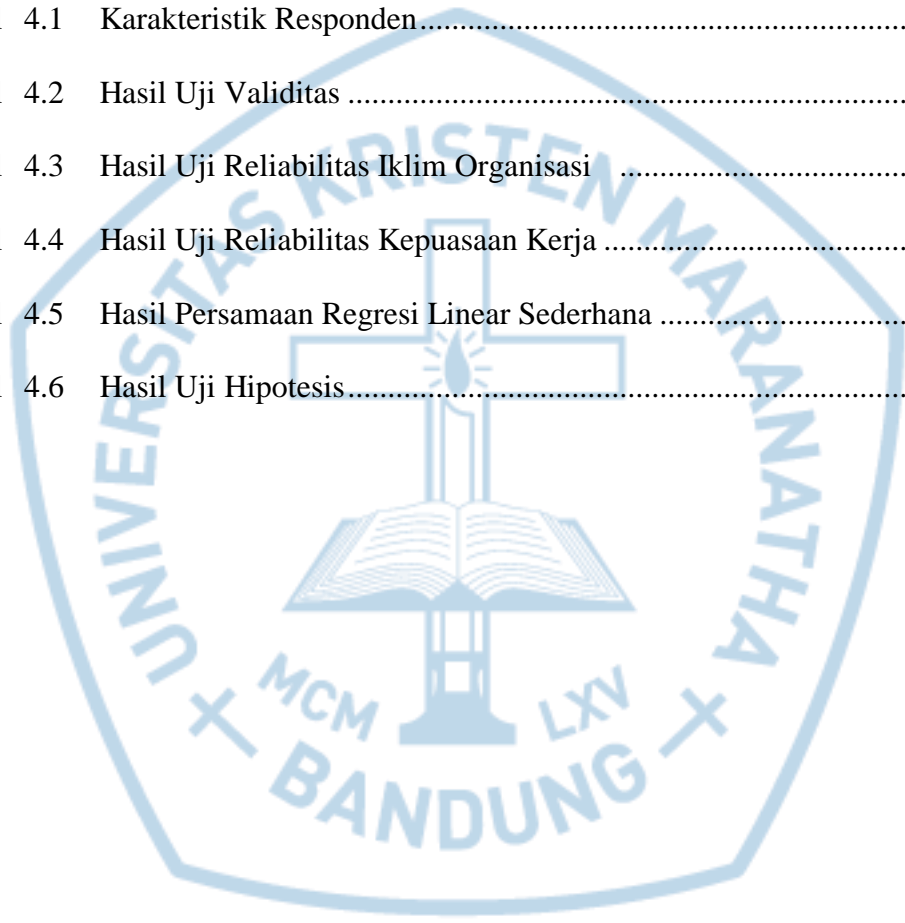
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim	
Organisasi	8
2.1.1.3 Dimensi iklim organisasi	10
2.1.1.4 Pengukuran iklim organisasi	12
2.1.2 Kepuasan kerja	13
2.1.2.1 Pengertian kepuasan kerja	13
2.1.2.2 Meningkatkan kepuasan kerja	14
2.1.2.3 Dimensi kepuasan kerja	15
2.1.2.4 Faktor – faktor yang mempengaruhi	
Kepuasan kerja	17
2.1.2.5 Mengukur Kepuasan Kerja Karyawan	19
2.2 Kerangka Pemikiran	21
2.3 Penelitian Terdahulu	21
2.4. Pengembangan Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	27
3.3 Definisi Operasional Variabel	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data	36
3.5 Teknik Analisis Data	38
3.5.1 Uji Validitas	38
3.5.2 Uji Reliabilitas	38
3.5.3 Analisis Regresi Linear Sederhana	39

BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1	Hasil Penelitian	41
4.1.1	Karakteristik Responden	41
4.1.2	Hasil Uji Validitas	42
4.1.3	Hasil Uji Reliabilitas	44
4.1.4	Analisis Persamaan Regresi Linear Sederhana	45
4.1.5	Pengujian Hipotesis	47
4.2	Pembahasan	47
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	49
5.2	Implikasi Manajerial	50
5.3	Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN	55
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	67



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1	Operasionalisasi Konsep Iklim Organisasi	29
Tabel 3.2	Operasionalisasi Konsep Kepuasan kerja	33
Tabel 3.3	Alternatif Jawaban Kuisisioner	37
Tabel 4.1	Karakteristik Responden.....	41
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas	43
Tabel 4.3	Hasil Uji Reliabilitas Iklim Organisasi	44
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	45
Tabel 4.5	Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana	46
Tabel 4.6	Hasil Uji Hipotesis.....	47



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi	9
Gambar 2.2 Model Penelitian	22
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran	23



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Surat Permohonan Kuisisioner Penelitian	55
Lampiran B Kuisisioner Penelitian.....	57
Lampiran C Karakteristik Responden.....	61
Lampiran D Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Lampiran E Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	63
Lampiran F Hasil Uji Hipotesis	64

