

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN CAFE HI BREW BANDUNG**

8/



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Muhammad Ilham Putro Prabowo

2014120222

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi oleh BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2019

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL
CLIMATE AND EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT CAFE
HI BREW**

8
/



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Management

By:

Muhammad Ilham Putro Prabowo

2014120222

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited by National Accreditation Agency
No. 2011/SK/BANPT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2019**

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN *CAFE HI BREW* BANDUNG**

Oleh:

Muhammad Ilham Putro Prabowo

2014120222

Bandung, 19 Desember 2019
Ketua Program Sarjana Manajemen,

(Dr. Istiharini, CMA.)

Pembimbing Skripsi,

(Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Muhammad Ilham Putro Prabowo
Tempat, tanggal lahir : Denpasar, 8 Juli 1996
NPM : 2014120222
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN *CAFE HI BREW* BANDUNG

Yang telah,

diselesaikan dibawah bimbingan : Triyana Iskandarsyah, Dra.,M.Si.

SAYA NYATAKAN

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003:
Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

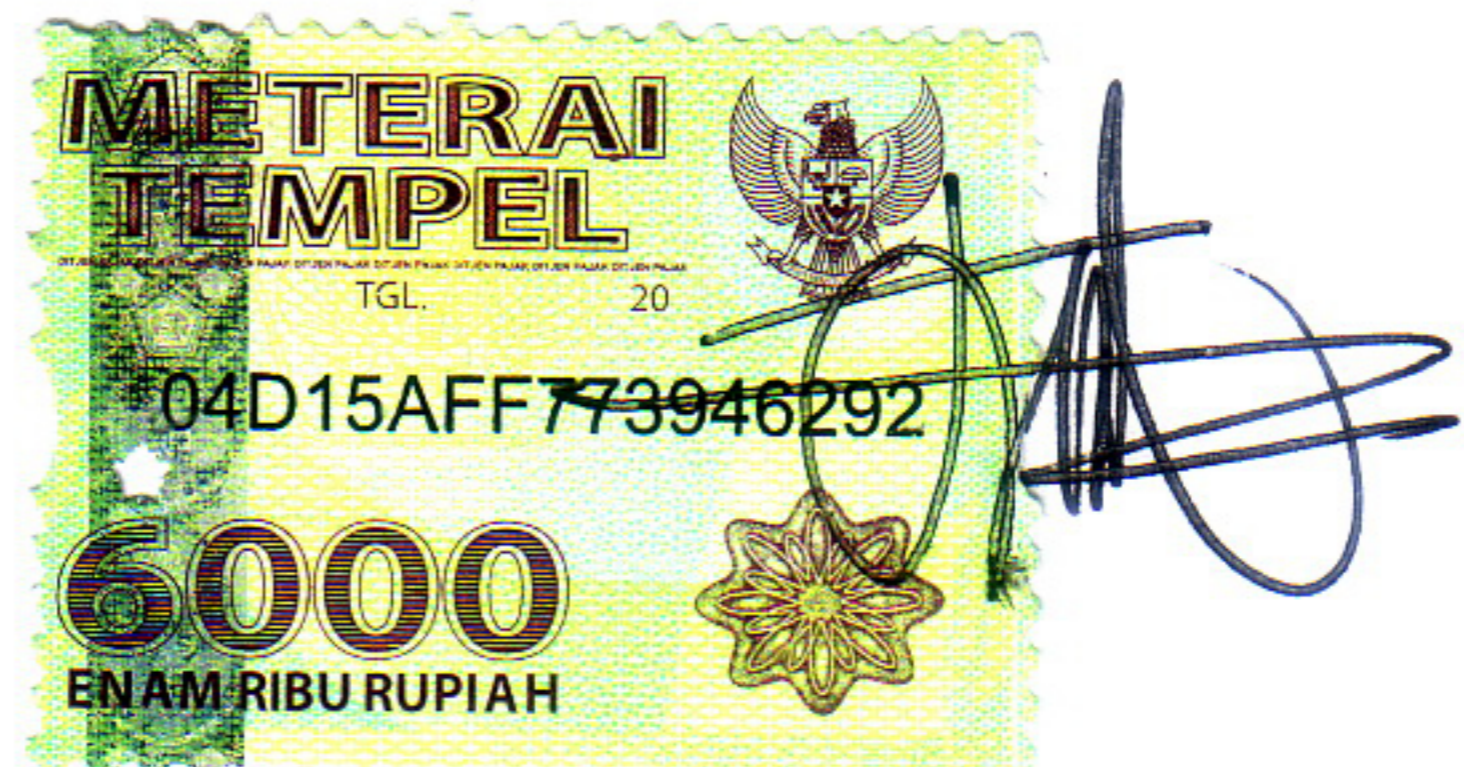
Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta. dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 iuta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 19 Desember 2019

Pembuat pernyataan:



(Muhammad Ilham Putro Prabowo)

ABSTRAK

Karyawan atau pegawai merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, sebagian besar kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan melibatkan karyawan yang dimilikinya. Dikarenakan para karyawan yang berhubungan langsung oleh para konsumen, maka dibutuhkan karyawan yang berkualitas sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik terhadap para konsumennya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang terdapat pada lingkungan kerja. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah iklim organisasi.

Robert Stringer menyatakan bahwa dimensi dari Iklim Organisasi terdiri dari 6 dimensi, yakni Struktur Organisasi, Standar, Tanggung Jawab, Penghargaan, Dukungan, dan Komitmen. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di *café* Hi Brew. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan populasi yang berjumlah 12 karyawan. Setelah dilakukan observasi dan wawancara diketahui bahwa terdapat beberapa gejala pada ketidakpuasan kerja karyawan dan iklim organisasi, yang salah satunya adalah terjadinya *turnover* pada tahun 2017 dan 2018 pada ketidakpuasan kerja karyawan. Sedangkan untuk iklim organisasi yang tidak kondusif ditandai dengan kurangnya dukungan dari sesama rekan kerja oleh para karyawan.

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan Uji Korelasi Rank Spearman menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di *café* Hi Brew, dengan diperoleh nilai sebesar 0.965.

Kata Kunci: *Struktur Organisasi, Standar, Tanggung Jawab, Penghargaan, Dukungan, Komitmen, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

Employees are critical to a company's success since most activities carried out by the company are involving the employees that they have. Employees are directly exposed to customers and clients. Hence, well-qualified employees are needed so that they can give the best service to their customers. Employee performance is influenced by job satisfaction found in the work environment. Several factors affect job satisfaction, one of which is the organizational climate.

Robert Stringer stated that the dimensions of Organizational Climate consists of 6 dimensions, which are Organizational Structure, Standards, Responsibilities, Awards, Support, and Commitment. The purpose of this study is to determine the relationship between organizational climate and employee job satisfaction at Hi Brew café. The data obtained is processed and analyzed descriptively and used a questionnaire distributed to 12 employees who worked at the Hi Brew café. After observations and interviews, it is known that there are some symptoms in employee job dissatisfaction and organizational climate, one of which is the turnover in 2017 and 2018 in employee job dissatisfaction. As for the organizational climate that is not conducive, it is marked by the lack of support from colleagues by the employees.

According to the data processing carried out using the Spearman Rank Correlation Test, the result showed a strong positive relationship between Organizational Climate and Employee Job Satisfaction at the Hi Brew café, with a value of 0.965.

Keywords: Organizational Structure, Standards, Responsibilities, Awards, Support, Commitments, Organizational Climate, Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan rahmat-Nya penulis dapat berhasil menyelesaikan penelitiannya yang berjudul “HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN CAFE HI BREW.” Penelitian ini ditujukan untuk memenuhi sebagian dari syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan dukungan oleh pihak-pihak yang senantiasa memberikan bantuan dan semangat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Yunus Arif Prabowo dan Suharini Prabowo yang selalu mendoakan, mendukung, memberi nasehat serta memiliki kesabaran yang luar biasa dalam segala hal termasuk seluruh proses studi sampai akhirnya penulis dapat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Serta kasih sayang yang selalu dicurahkan, perhatian, bimbingan dan juga selalu menyertai doa dalam setiap langkah hidup penulis.
2. Nadya Aisyah Prabowo dan Alfath Putro Prabowo sebagai adik-adik penulis yang senantiasa menyemangati dan mendoakan penulis agar dapat menyelesaikan perkuliahan dengan baik.
3. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra.,M.,Si. yang penulis hormati sebagai dosen pembimbing pembimbing yang dengan sangat sabar selalu membantu, memberikan ilmu, arahan, masukan kepada penulis, serta selalu memberikan motivasi agar skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
4. Bapak Ivan Prasetya, S.E., MSM., M.Eng. yang penulis hormati sebagai Dosen Wali yang telah memberikan arahan sejak awal perkuliahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. Budiana Gomulia, Dra., M.Si. yang penulis hormati selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung
6. Ibu Istiharini selaku Ketua Program Studi Manajemen yang senantiasa membantu, meluangkan waktu, memberikan arahan yang baik dan buah pemikirannya kepada penulis.

7. Seluruh dosen pengajar, staf Tata Usaha, staff di perpustakaan, dan juga seluruh prakarya yang berada di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung, yang telah banyak membantu penulis selama proses pembelajaran di kampus.
8. Pihak *café* Hi Brew, Ibu Natasha Ronny yang senantiasa memberikan segala bantuan dan informasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
9. Athira Askari Yuniarto yang selalu mendukung, menyemangati, mendoakan, menemani, dan membantu penulis mengatasi stress selama proses penyelesaian skripsi ini.
10. Sahabat terdekat penulis Carolin Marsaulina, Wak Danyie Siagian, Simbo Laksono, Matthew Setiadi, Kenny Berung yang selalu memberikan dukungan dan motivasi serta berbagi pandangan.
11. Teman – teman seperjuangan skripsi Carolin Marsaulina, Danyie Siagian, Simba Laksana, Samuel Gilbert, Matthew Setiadi, Raszi Hanitra, Isfan Deriandra, Akbar Gay, yang selalu Bersama dalam menyelesaikan penelitian ini.
12. BARUDAK 2014 yaitu, Stefanus Winarto Utomo, Theofillo Sanjaya, Arnold Raymond, Ivan Alifianto, Erwin Hermawan, Adwin Suhanda, G Haryo Radityo, Adrian Pramono, Alexander Teejay, Irfan Aulia Putra, Carolin Marsaulina, Fransiskus Danu, Cadas Jiwa Nyala, Jonathan Junior, Jung Fa Jung, Aloysius Dimas Adi Nugroho, Joshua Poluan, Osvaldo Hutagalung, Syafira Andini Putri, Simba Laksana Ritonga, Danyie Siagian, Samuel Gilbert ,Stefan Rasyan, William Ben Hardi dan yang lainnya yang selalu ada mendukung, menyemangati, memotivasi, mendoakan agar cepat dan agar tidak cepat lulus tetapi tetap mendukung penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
13. X MEN yaitu, Kenneth Dkumontoy, Jovanoti, Clifford, Achmad Uca, Bagus, Raszi, Petra Otot, Reyhan Dwitirta, Isfander, Alga Apsara, Egi Tampenawas, Dzaky, Izar, Kenny Berung, Ijal, Bryan Kevin, Nyoman Adi, Shendy, Rolando.
14. Seluruh teman – teman Manajemen Unpar angkatan 2014 yang tidak dapat disebutkan satu – satu yang telah bersama – sama berjuang dari awal masa perkuliahan. Terima kasih pula telah menjadi bagian dari keluarga manajemen dan mahasiswa kampus jingga.

Penelitian ini diharapkan agar dapat berguna untuk berbagai pihak dan dapat menambah wawasan bagi peneliti selanjutnya maupun pembaca. Akhir kata semoga

Tuhan membalas semua kebaikan dari berbagai pihak yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Bandung, 19 Desember 2019

Penulis,

Muhammad Ilham Putro Prabowo

DAFTAR ISI

ABSTRAK	<i>i</i>
ABSTRACT	<i>ii</i>
KATA PENGANTAR	<i>iii</i>
DAFTAR ISI	<i>vi</i>
DAFTAR GAMBAR	<i>viii</i>
DAFTAR TABEL	<i>ix</i>
DAFTAR LAMPIRAN	<i>x</i>
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.5. Kerangka Pemikiran	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Definisi Iklim Organisasi	7
2.1.1. Dimensi Iklim Organisasi	7
2.1.2. Pendekatan Iklim Organisasi	9
2.1.3. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	10
2.2. Pengertian Kepuasan Kerja	12
2.2.1. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	12
2.2.2. Teori Mengenai Kepuasan Kerja.....	13
2.3. Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja	15
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	16
3.1. Metode Penelitian	16
3.1.1. Teori Mengenai Kepuasan Kerja.....	16
3.1.2. Populasi.....	17
3.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian	17
3.2.1. Operasional Variable Iklim Organisasi	17
3.2.2. Operasional Variabel Kepuasan Kerja.....	19
3.3. Pengukuran Variabel	21
3.4. Uji Validitas dan Reliabilitas	22

3.5. Teknik Analisis Data	26
3.6. Objek Penelitian	27
3.6.1. Café Hi Brew	27
3.6.2. Visi dan Misi	28
3.6.3. Produk Café Hi Brew	28
3.6.4. Struktur Organisasi Café Hi Brew	30
3.6.5. Uraian Pekerjaan Café Hi Brew	30
3.7. Profil Responden	31
3.7.1. Tingkat Pengembalian Kuesioner	31
3.7.2. Jenis Kelamin Responden	31
3.7.3. Usia Responden	32
3.7.4. Menyelesaikan Pendidikan Formal	32
<i>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....</i>	34
4.1. Iklim Organisasi café Hi Brew.....	34
4.1.1. Analisis Struktur Organisasi café Hi Brew	34
4.1.2. Analisis Standar Organisasi café Hi Brew	36
4.1.3. Analisis Tanggung Jawab café Hi Brew	37
4.1.4. Analisis Penghargaan café Hi Brew	39
4.1.5. Analisis Dukungan café Hi Brew	40
4.1.6. Analisis Komitmen café Hi Brew	42
4.2. Kepuasan Kerja Karyawan café Hi Brew	44
4.3. Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja café Hi Brew	50
4.4. Kelemahan Penelitian	51
<i>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....</i>	52
5.1. Kesimpulan.....	52
5.2. Saran.....	53
<i>DAFTAR PUSTAKA.....</i>	55
<i>LAMPIRAN</i>	57
Kuesioner Penelitian	59
Hasil Penyebaran Kuesioner	64
Tabel R Product Moment	65
Hasil Uji Manual Validitas dan Reliabilitas Ms.Excel.....	67
Hasil Output SPSS	69
Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi.....	69
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	70
Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi	70
Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	71
Uji Korelasi Rank Spearman	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Model Penelitian.....	6
Gambar 3.1. Café Hi Brew.....	28
Gambar 3.2. Bagan Organisasi café Hi Brew	30

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Job Facets That Play a Part In Determining Job Satisfaction	14
Tabel 3.1. Operasional Variabel Iklim Organisasi	18
Tabel 3.2. Operasional Variabel Kepuasan Kerja	20
Tabel 3.3. Pembobotan Skala Likert.....	21
Tabel 3.4. Interpretasi Modus Data Iklim Organisasi.....	22
Tabel 3.5. Interpretasi Modus Data Kepuasan Kerja.....	22
Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi	23
Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan.....	24
Tabel 3.8. Hasil Uji Reliabilitas Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan	26
Tabel 3.9. Keterangan Hasil Koefisien Korelasi	27
Tabel 3.10. Tingkat Pengembalian Kuesioner	31
Tabel 3.11. Data Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
Tabel 3.12. Data Berdasarkan Usia	32
Tabel 3.13. Data Berdasarkan Pendidikan	32
Tabel 4.1. Tanggapan Karyawan Mengenai Struktur Organisasi.....	34
Tabel 4.2. Tanggapan Karyawan Mengenai Standar	36
Tabel 4.3. Tanggapan Karyawan Mengenai Tanggung Jawab.....	37
Tabel 4.4. Tanggapan Karyawan Mengenai Penghargaan.....	39
Tabel 4.5. Tanggapan Karyawan Mengenai Dukungan.....	40
Tabel 4.6. Tanggapan Karyawan Mengenai Komitmen	42
Tabel 4.7. Tanggapan Karyawan Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan	44
Tabel 4.8. Hasil Uji Korelasi Rank Spearman	50

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN	59
LAMPIRAN 2 HASIL REKAPITULASI KUESIONER.....	64
LAMPIRAN 3 HASIL UJI MANUAL MS.EXCEL.....	67
LAMPIRAN 4 HASIL OUTPUT SPSS	69

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada era digitalisasi yang dialami masyarakat di Indonesia, kemampuan pengeluaran masyarakat atau *purchasing power* meningkat seiring dengan naiknya pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi di Indonesia mengalami peningkatan hingga 5,07% sejak tahun 2014 sampai dengan tahun 2017 menurut data pada Badan Pusat Statistik (BPPSJawaBarat, 2018). Dalam survei Ekonomi OECD Indonesia (2015), kelas menengah yang bertambah besar serta tingkat konsumsi masyarakat di Indonesia yang meningkat akan mendorong persaingan dalam harga komoditas terutama pasak pangan. Sehingga, para pelaku usaha di bidang pangan kian meningkat melihat adanya kesempatan ini. Salah satu bisnis pangan atau kuliner yang banyak diminati masyarakat adalah bisnis kafe. Kafe atau warung kopi merupakan kedai yang menawarkan berbagai jenis minuman terutama kopi, serta menyediakan makanan ringan. Kafe yang dijadikan tempat berkumpul serta melakukan berbagai aktifitas memerlukan adanya strategi baik dalam sisi operasional hingga manajemen perusahaan. Dalam meningkatkan daya saing dalam bidang usaha kuliner, pemilik usaha harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik pula agar dapat bersaing dengan kompetitor lainnya.

Human capital atau sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja dalam suatu organisasi, institusi, atau perusahaan yang merupakan faktor penting dalam keberlangsungan usaha tersebut. Sumber daya manusia berperan penting dalam operasional bidang usaha pangan. Kepuasan kerja sebagai satu kesatuan dari aspek manajemen sumber daya manusia telah menjadi subjek yang menarik bagi manajer sumber daya selama bertahun-tahun (Ganzach, 1998). Menurut Locke (1969), Kepuasan kerja digambarkan sebagai keadaan yang positif dan antusias karena penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Penelitian ini akan dilakukan pada Café Hi Brew yang terdapat di Jalan Boscha No.43 Sukajadi, Bandung.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap para karyawan, gejala yang terjadi pada *café* Hi Brew adalah nampaknya ketidakpuasan kerja karyawan

yang ditunjukkan dengan tidak disiplinnya beberapa karyawan pada saat jam *shift* kerja meskipun disaat sedang kondisi *café* sedang ramai maupun tidak ramai. Hal yang dilakukan dapat berupa sering terjadi karyawan yang menggantikan *shift* kerja dari para rekan kerjanya, sehingga mereka melakukan *shift* kerja diluar tugas dan tanggung jawab mereka. Hal tersebut bisa terjadi dikarenakan untuk peraturan *shift* kerja ditentukan sendiri oleh para karyawan, dan bukan dari manajer *café* tersebut. Dikarenakan juga manajer *café* yang ternyata merangkap jabatan sebagai pemilik *café*, keberadaan di *café* untuk melakukan pengawasan pun dirasa sangat kurang oleh para karyawan, dimana pemilik yang merangkap jabatan sebagai manajer tersebut hanya berkunjung setiap 2 hari sekali. Dan diduga karena kurangnya pengawasan dan supervisi ini juga, tingkat *turnover* karyawan meningkat dari periode bulan Januari hingga Desember tahun 2017 sebanyak 1 karyawan *cook*, kemudian periode bulan Januari hingga Desember pada tahun 2018 sebanyak 2 karyawan *cook* dan 1 karyawan *server*. Jumlah *turnover* karyawan Hi Brew didapat dari hasil wawancara dengan pemilik sekaligus manajer dari *café* Hi Brew.

Kemudian menurunnya kepuasan dari para karyawan *café* Hi Brew diduga diakibatkan oleh iklim dari *café* yang tidak kondusif. Hal ini ditandai dengan kurangnya dukungan kerja dari sesama rekan kerja karyawan. Kemudian para karyawan yang sering menghilang disaat sedang *shift* kerja untuk merokok dan bermain hp diluar dari waktu istirahat yang telah ditentukan sebelumnya. Kebiasaan terlambat para karyawan yang bekerja pada *shift* pagi, dimana yang seharusnya karyawan *shift* pagi diwajibkan datang pukul 9 pagi untuk melakukan persiapan *opening* sebelum *café* dibuka pukul 10 pagi, namun seringkali beberapa dari mereka datang pukul 9.30 atau bahkan mendekati pukul 10. Hal ini tentu saja membuat karyawan lain yang telah datang tepat waktu harus bekerja lebih disaat *opening café*.

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi sehingga mempengaruhi perilaku anggota organisasi (Wirawan, 2007). Menurut Lunenberg (1991), “*Organization climate is the total environmental quality within an organization*”. Iklim organisasi merupakan lingkungan yang ada pada suatu instansi atau organisasi yang menyangkut seluruh aspek yang ada didalamnya.

Penelitian ini mengacu pada teori dua teori utama, yaitu Teori Stringer (2002) pada *Organizational Climate* dan George (2002) dalam buku *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Stringer (2002) menyebutkan, “*Organizational climate refers to a set of measurable properties of the work environment, perceived directly or indirectly by the people who lived and work in this environment and assumed to influence their motivation and behavior*”. Sementara itu George (2002) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut, “*Job satisfaction is the collection of feelings and beliefs that people have about their current jobs*”. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya ketika kepuasan kerja karyawan tersebut rendah maka karyawan tersebut memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja para karyawan juga turut dipengaruhi oleh iklim organisasi yang terdapat pada suatu perusahaan. Semakin kondusif iklim yang terdapat pada suatu perusahaan, maka akan mendorong para karyawan untuk memiliki kinerja yang baik. Dalam hal ini maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk memelihara dan menjaga kepuasan para karyawannya, sehingga iklim yang tercipta dalam perusahaan pun juga harus ikut diperhatikan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap pemilik dan para karyawan atas gejala – gejala yang terjadi pada *café Hi Brew*, peneliti beranggapan bahwa iklim organisasi yang terdapat pada *café Hi Brew* akan mempengaruhi kepuasan kerja para karyawannya. Melihat fenomena tersebut tersebut penulis akan menguji hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pada *café Hi Brew*.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana iklim organisasi yang ada di *café* Hi Brew ?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di *café* Hi Brew ?
3. Bagaimana hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan di *café* Hi Brew ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui iklim organisasi yang ada di *café* Hi Brew.
2. Mengetahui kepuasan kerja karyawan di *café* Hi Brew.
3. Mengetahui hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan di *café* Hi Brew.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan :
Diharapkan penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk dapat mengetahui seberapa besar hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan di *café* Hi Brew sehingga akan membantu dalam memberikan masukan yang bermanfaat.
2. Kegunaan Pembaca :
Diharapkan penelitian ini dapat membantu menambah wawasan pembaca mengenai iklim organisasi dan kepuasan kerja sehingga dapat membantu penelitian di masa yang akan datang.
3. Kegunaan Akademis :
Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi kajian informatif bagi para pembaca dan pihak akademik sebagai referensi, dasar acuan, atau perbandingan dalam melakukan penelitian.

1.5. Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang lebih luas agar dapat mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang bagaimana mengatur pengaruh dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal hingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Handoko T. H., 2007).

Menurut (Stringer R. J., 2002) iklim organisasi didefinisikan sebagai *“Organizational climate refers to a set of measurable properties of the work environment, perceived directly or indirectly by the people who lived and work in this environment and assumed to influence their motivation and behavior”*. Dimana teori mengacu pada sekumpulan aspek lingkungan kerja yang dapat diukur, dipersepsikan secara langsung maupun tidak langsung oleh orang-orang yang tinggal dan bekerja di lingkungan ini dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan tingkah laku mereka. Selanjutnya (Stringer R. J., 2002) menyatakan bahwa dimensi iklim organisasi terdiri dari sembilan dimensi, diantaranya adalah *structure, responsibility, reward, risk, warmth, support, standards, conflict, identity*. Namun pada buku *Leadership and Organizational Climate: the cloud chamber effect*, (Stringer R. J., 2002) kemudian menyatakan kembali bahwa *organizational climate is the collection and pattern of the environmental determinants of aroused motivation*, dan Stringer juga melakukan pembaharuan pada dimensi iklim organisasi sehingga hanya menjadi enam dimensi, yaitu diantaranya adalah *structure, standards, responsibility, recognition, support, and commitment*.

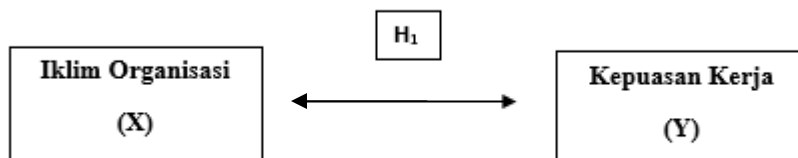
Menurut (George J. M., Understanding and managing organizational behavior, 2002) *job satisfaction is the collection of feelings and beliefs that people have about their current jobs*. Terdapat empat faktor mengenai kepuasan kerja, yaitu diantaranya kepribadian (*personality*), nilai-nilai (*values*), situasi kerja (*work situation*), dan pengaruh sosial (*social influence*). Dalam teori *The Facet Model of Job Satisfaction*, (George J. M., Understanding and managing organizational behavior, 2002) *focuses primarily on work situations factors by breaking a job into*

its component elements (or job facets) and looking at how satisfied workers are with each facet. Dimana terdapat dua puluh *job facet* yang memegang peranan penting dalam kepuasan kerja, yaitu diantaranya adalah *ability utilization, achievement, activity, advancement, authoriy, company policies and practices, compensation, co-workers, creativity, independence, moral values, recognition, responsibility, security, social services, social status, human relations supervision, technical supervision, variety, and working conditions.*

Salah satu penelitian yang telah dilakukan terkait Hubungan antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Monia L. Castro dan Nico Martins (2010) dalam *Journal of Industrial Pchychology* yang berjudul “*The Relationship Between Organisational Climate and Employee Satisfaction in a South African Information and Technology Organisation*” memiliki kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan, terlepas dari bagaimana dimensi dirasakan, iklim organisasi juga memiliki pengaruh pada kepuasan kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, penelitian ini menganalisis mengenai hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Dikarenakan organisasi yang menjadi objek penelitian ini adalah *café Hi Brew*, dimana memiliki jumlah karyawan yang juga merupakan responden dan populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 12 orang maka tidak mungkin digunakan pendekatan pengaruh. Dan dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Gambar 1.1. Model Penelitian



Berdasarkan model penelitian di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian ini bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada *café Hi Brew*.