

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT SRIKANDI
DIAMOND MOTORS BANDUNG**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:

Muhammad Zeindra Rakhmawan

2015120093

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

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

BANDUNG

2020

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON
EMPLOYEES' JOB SATISFACTION OF PT SRIKANDI
DIAMOND MOTORS BANDUNG**



UNDERGRADUATE THESIS

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

By:

Muhammad Zeindra Rakhmawan

2015120093

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

MANAGEMENT PROGRAM

Accredited by BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2020

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



**PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DI PT SRIKANDI DIAMOND MOTORS
BANDUNG**

Oleh:
Muhammad Zeindra Rakhmawan
2015120093

Bandung, 11 Januari 2020
Ketua Program Sarjana Manajemen,

Dr. Istiharini, CMA.

Pembimbing Skripsi

Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Muhammad Zeindra Rakhmawan
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 15 Juli 1997
NPM : 2015120093
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT
Srikandi Diamond Motors Bandung**

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M

Adalah benar-benar karya tulis 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.

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

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

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 11 Januari
2020

Pembuat pernyataan : M Zeindra R



(Muhammad Zeindra Rakhmawan)

ABSTRAK

Industri otomotif merupakan salah satu sektor industri yang berkontribusi kepada perekonomian nasional. Industri otomotif berkontribusi pada Produk Domestik Bruto (PDB) serta mampu menyerap tenaga kerja yang jumlahnya besar. Salah satu perusahaan yang bergerak pada industri otomotif adalah PT Srikandi Diamond Motors. Perusahaan tersebut merupakan salah satu *dealer* penjual kendaraan bermerek Mitsubishi di Bandung. Perusahaan ini memiliki tujuan utama untuk menjual unit kendaraan sebanyak-banyaknya dengan harga yang optimal. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki dan mempertahankan tenaga kerja yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya tersebut. Salah satu cara untuk mempertahankan karyawan adalah pengelolaan karyawan yang baik, salah satunya dengan memperhatikan faktor iklim organisasi dan kepuasan kerja.

Menurut Stringer pada Wirawan (2007) iklim organisasi merupakan koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi. Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dipandang penting. Penelitian ini merupakan penelitian kausal yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan populasi karyawan PT Srikandi Diamond Motors Bandung sejumlah 116 orang. Data yang diolah didapat dengan mendistribusikan kuesioner dan melakukan wawancara.

Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Srikandi Diamond Motors Bandung. Apabila terdapat iklim organisasi yang baik maka kepuasan kerja akan baik pula. Iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 79,2%. Peneliti memberikan beberapa saran kepada perusahaan yaitu melakukan metode penilaian kerja *360 degree*, membuat acara *gathering* internal perusahaan secara berkala, mengevaluasi jumlah pemberian gaji kepada karyawan dan memberikan lingkungan kerja yang lebih nyaman bagi karyawan.

Kata kunci : iklim organisasi, kepuasan kerja

ABSTRACT

The automotive industry is one of the industrial sectors that has a contribution to the national economy index. The automotive industry contributes to the Gross Domestic Product (GDP) and can absorb a large number of workforce. One of the companies engaged in the automotive industry is PT Srikandi Diamond Motors. The company is one of the dealers selling Mitsubishi branded vehicles in Bandung. This company has the main goal to sell as many vehicles as possible at an optimal price. Therefore companies need to have and maintain workforce that can help companies achieve their goals. One of methods to retain employees is good employee management, one of them by monitoring the organizational climate factors and job satisfaction.

According to Stringer in Wirawan (2007), organizational climate is a collection and environmental patterns that determine the emergence of motivation. Besides, Luthans (2011) job satisfaction is the result of employees' perceptions about how well their work provides things that are considered important. This research is a causal study that aims to determine the effect of organizational climate on employee job satisfaction. This study uses 116 employees of PT Srikandi Diamond Motors Bandung, as a population. The processed data is obtained by distributing questionnaires and conducting interviews.

As the results of this research, found that organizational climate positively influences employee job satisfaction at PT Srikandi Diamond Motors Bandung. If there is a good organizational climate, job satisfaction will be good too. Organizational climate influences job satisfaction of 79.2%. Researchers give several suggestions to the company that is doing a 360-degree work assessment method, making company internal gathering periodically, evaluating the amount of salary given to employees and providing a more comfortable work environment for employees.

Keywords: organizational climate, job satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang diajukan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana strata satu Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Srikandi Diamond Motors Bandung”**. Proses yang dilalui oleh penulis tidaklah mudah. Sehingga penulis banyak diberi berbagai bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis melewati segala hambatan dalam proses penulisan skripsi ini dan penyelesaian masa kuliah. Diantaranya kepada:

1. Kepada kedua orang tua, Syukri Indra Rakhman dan Damayanti, yang selalu memberi dukungan berupa doa, moril maupun materil kepada penulis selama masa perkuliahan penulis serta selama penyusunan skripsi ini sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan dengan baik.
2. Kepada Ibu Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M selaku dosen pembimbing penulis. Terimakasih atas segala waktu luang yang diberikan untuk membantu penulis serta memberikan masukan, saran, arahan dan ilmu yang sangat berguna bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini maupun di masa mendatang.
3. Kepada Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing seminar penulis yang sudah membantu penulis dalam tahap-tahap awal penyusunan skripsi ini.
4. Kepada Bapak Vincentius Josef Wisnu Wardhono, Drs., MSIE., CMA. selaku dosen wali penulis yang telah membimbing penulis selama masa-masa perkuliahan.
5. Kepada Ibu Dr. Istiharini, CMA. selaku Kepala Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
6. Kepada Ibu Dr. Budiana Gomulia, Dra., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

7. Kepada seluruh dosen-dosen pengajar dan seluruh staf tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang sudah membagikan ilmu serta pembelajaran yang membantu penulis selama masa-masa perkuliahan.
8. Kepada seluruh karyawan PT. Srikandi Diamond Motors Bandung yang telah membantu penulis demi kelancaran pembuatan skripsi.
9. Kepada Zahra Putri Fadhilah sebagai seseorang yang berarti dalam hidup penulis yang selalu menemani, memotivasi, menghibur dan membantu penulis selama masa perkuliahan dan dalam masa penyusunan skripsi.
10. Kepada Thufail, Nadelia, Bramantyo, Annissa, Kevinata, Fitriani, Rizky Akbar, Intania, Irfan, Wafi, Fadil selaku sahabat dan teman seperjuangan dalam menghadapi kesulitan dalam penyusunan skripsi ini dan kesibukan di semester ini. Terimakasih karena selalu menghibur, memberikan motivasi dan bantuan selama penyusunan skripsi.
11. Kepada Mirza Gumbira sebagai *partner* selama perkuliahan, menjadi pengurus HMPSM Unpar selama dua periode dan rekan untuk *refreshing* selama masa perkuliahan. Terimakasih sudah menjadi rekan yang bisa saling membangun dan tentunya dapat diandalkan semasa perkuliahan.
12. Kepada teman-teman pengurus HMPSM Unpar Angkatan 2015, Mirza, Zahra, Nadelia, Mayesta, Rebecca, Thufail, Raisa, Kevinata, Christo, Putri Dinda, Algi, Irfan, Hanifa, Shahnaz, Margaretha Demantha, Tanto. Terimakasih atas pengalaman dan pembelajaran semasa menjadi Pengurus HMPSM Unpar dan semasa perkuliahan.
13. Kepada teman-teman terdekat penulis semasa perkuliahan Rizky, Wafi, Adi, Algi, Bram, Christo, Iitsar, Irfan, Kevin, Luky, Thufail, Mirza, Zacky. Ricky, Ryan, Arkaan, Mario, Alizka, Annissa, Fitriani, Hanifa, Intan, Mayes, Nadel, Dinda, Raisa, Rosaline, Selly, Shahnaz, Silvia, Yusinta. Terimakasih telah menjadi teman yang baik semasa perkuliahan.
14. Kepada teman-teman Unispar yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu. Terimakasih sudah menjadi teman yang baik dan membawa kebahagiaan semasa perkuliahan penulis.
15. Kepada keluarga besar Manajemen Unpar Angkatan 2015 dan angkatan lainnya yang telah berjuang bersama semasa perkuliahan.

16. Kepada kakak-kakak dan adik-adik Pengurus HMPSM Unpar angkatan 2011, 2012, 2013, 2014, 2016 dan 2017. Terimakasih atas segala pengalaman dan pembelajaran selama berada di lingkungan HMPSM Unpar.
17. Kepada Putri, Tito, Tama, Jason, Eky, Kika, adik-adik yang telah bersama memberikan kontribusinya di divisi *Research and Development* HMPSM. Terimakasih sudah menjadi rekan untuk belajar bersama dalam organisasi, rekan berdiskusi dan berbagi ilmu serta pengalaman.
18. Kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas dan melimpahkan karunia dan rahmat-Nya atas kebaikan dan bantuan baik tenaga dan pikiran yang telah diberikan semua pihak. Akhir kata, besar harapan bahwa skripsi ini dapat menjadi karya yang bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan bagi yang membacanya.

Bandung, 18 Desember 2019

Muhammad Zeindra Rakhmawan

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Manfaat Penelitian.....	4
1.3 Rumusan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Kerangka Pemikiran	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Iklim Organisasi.....	6
2.2 Kepuasan Kerja.....	10
2.3 Penelitian Terdahulu	12
2.4 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.....	15
BAB 3 METODE PENELITIAN DAN OBJEK PENELITIAN	16
3.1 Metode Penelitian.....	16
3.2 Teknik Pengumpulan Data	16
3.3 Variabel Penelitian.....	17
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	17
3.5 Populasi	20
3.6 Teknik Pengolahan Data	23
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	23
3.7.1 Uji Validitas.....	23
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	25
3.8 Uji Normalitas	27
3.9 Uji Regresi Linier Sederhana	27
3.11 Objek Penelitian	27
3.11.1 Profil PT Srikandi Diamond Motors Bandung	27
3.11.2 Visi dan Misi Perusahaan	28
3.11.3 Struktur Organisasi.....	29
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	30
4.1 Analisis Iklim Organisasi.....	30
4.2 Analisis Kepuasan Kerja.....	39
4.3 Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	48

4.3.1 Hasil Uji Normalitas untuk Regresi Sederhana Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	48
4.3.2 Analisis Menggunakan Regresi Linier Sederhana Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	48
4.3.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	49
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	50
5.1 Kesimpulan	50
5.2 Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	56
RIWAYAT HIDUP	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penjualan Mobil Di Indonesia Semester I/2019	1
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Iklim Organisasi	17
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	19
Tabel 3.3 Tabel Syarat Validitas	23
Tabel 3.4 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi	24
Tabel 3.5 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	24
Tabel 3.6 Tabel Syarat Reliabilitas.....	26
Tabel 3.7 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian Iklim Organisasi.....	26
Tabel 3.8 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian Kepuasan Kerja.....	26
Tabel 4.1 Hasil Dimensi Struktur	30
Tabel 4.2 Hasil Dimensi Standar-standar.....	31
Tabel 4.3 Hasil Dimensi Tanggung Jawab.....	33
Tabel 4.4 Hasil Dimensi Penghargaan	34
Tabel 4.5 Hasil Dimensi Dukungan.....	35
Tabel 4.6 Hasil Dimensi Komitmen	37
Tabel 4.7 Hasil Dimensi Work it self	39
Tabel 4.8 Hasil Dimensi Pay	41
Tabel 4.9 Hasil Dimensi Supervision	42
Tabel 4.10 Hasil Dimensi Promotion.....	44
Tabel 4.11 Hasil Dimensi Workgroup	45
Tabel 4.12 Hasil Dimensi Working Conditions	46
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Regresi Linier Sederhana.....	48
Tabel 4.14 Tabel Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	49
Tabel 4.15 Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Penelitian.....	5
Gambar 2.1 Faktor Iklim Organisasi	7
Gambar 3.1 Grafik Jenis Kelamin Responden	20
Gambar 3.2 Grafik Departemen Responden	21
Gambar 3.3 Grafik Usia Responden	21
Gambar 3.4 Grafik Lama Bekerja Responden	22
Gambar 3.5 Logo Perusahaan.....	28
Gambar 3.6 Lini Produk Mitsubishi	28
Gambar 3.7 Bagan Organisasi	29

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	57
Lampiran 2. Hasil Tanggapan Kuesioner Iklim Organisasi	61
Lampiran 3. Hasil Tanggapan Kuesioner Kepuasan Kerja	63
Lampiran 4. Identitas Responden	65
Lampiran 5. Pedoman Wawancara	69
Lampiran 6. Dokumentasi	71
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi	74
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	77
Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas Iklim Organisasi	80
Lampiran 10. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	81

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri otomotif merupakan salah satu sektor andalan yang memiliki kontribusi cukup besar terhadap perekonomian nasional. Hal ini terlihat dari kontribusi kepada Produk Domestik Bruto (PDB) yang mencapai 10,16% pada tahun 2017 serta mampu menyerap tenaga kerja langsung sekitar 350.000 orang dan tenaga kerja tidak langsung sebanyak 1,2 juta orang (<https://kemenperin.go.id/artikel/19008/Industri-Otomotif-Berkontribusi-10,16-Persen-Kepada-Perekonomian-Nasional>). Jenderal Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (Gaikindo), Kukuh Kumara, mengatakan bahwa selama ini perkembangan industri roda empat dalam negeri mengikuti tren capaian pertumbuhan ekonomi Indonesia yang mengalami pasang-surut. Menurut data yang diterbitkan oleh Gaikindo, penjualan *wholesales* mobil pada semester I/2019 atau pada bulan Januari-Juni tahun 2019 mencapai 570.331 unit. Salah satu merek mobil yang menempati posisi 4 besar berdasarkan data penjualan tersebut adalah Mitsubishi. Penjualan mobil Mitsubishi mengalami peningkatan hingga berada pada peringkat 4 besar karena pada awal tahun 2018 mereka meluncurkan produk barunya yaitu Mitsubishi Xpander.

Tabel 1.1

Data Penjualan Mobil Di Indonesia Semester I/2019

Merek Mobil	Jumlah Unit
Toyota	183.735
Daihatsu	100.036
Honda	72.981
Mitsubishi	72.732

Sumber: Data Gaikindo

PT. Srikandi Diamond Motors adalah salah satu *dealer* penjual kendaraan otomotif merek Mitsubishi di Indonesia. Perusahaan tersebut berdiri sejak tahun 1984 bermula di Kota Cikampek dan saat ini cabangnya telah tersebar di beberapa wilayah di Indonesia yaitu DKI Jakarta, Banten, Jawa Barat, Jawa Timur, Kalimantan Barat dan Kalimantan Tengah. Salah satu cabang yang merupakan *pioneer* di wilayah Jawa Barat adalah PT. Srikandi Diamond Motors.

PT. Srikandi Diamond Motors beralamat di Jl. Soekarno Hatta No.342 Bandung dan memiliki pegawai tetap sejumlah 116 orang. Perusahaan ini mempunyai tiga pilar sebagai bagian organisasi yang selanjutnya disebut departemen. Departemen-departemen tersebut adalah departemen *spare part*, *service* dan *sales*. Departemen *spare part* berfokus untuk menjual unit-unit *spare part* kepada konsumen secara langsung, bengkel-bengkel otomotif dan *dealer* Mitsubishi lainnya. Departemen *service* melakukan pelayanan untuk setiap kendaraan milik konsumen, baik itu kendaraan kecil maupun kendaraan besar, dalam bentuk *service* rutin dan non rutin. Departemen *sales* melakukan penjualan setiap unit kendaraan yang ada pada perusahaan berikut dengan proses pemasarannya baik *passenger cars* (seperti Xpander dan Pajero) maupun *commercial vehicles* (seperti Colt Diesel dan Fuso).

Penulis mendapatkan kesempatan untuk melakukan wawancara dan observasi pada bulan Agustus hingga bulan Oktober 2019 dan menemukan beberapa informasi yang ada pada perusahaan PT. Srikandi Diamond Motors Bandung. Secara umum karyawan cenderung bekerja secara individualis dan tidak membantu satu sama lain. Setiap karyawan pada masing-masing departemen memiliki target yang perlu dicapai baik secara tim maupun individu, namun mereka cenderung berfokus pada mencapai target pribadi. Ketika target pribadi tersebut telah tercapai mereka tidak membantu satu sama lain sehingga target secara tim tidak tercapai. Selain itu menurut informasi dari salah satu manajer dan beberapa karyawan departemen *spare part*, *service* dan *sales*, komunikasi yang terjalin cenderung kaku dimana para karyawan sungkan untuk menyampaikan masukan kepada manajer ataupun pimpinan perusahaan. Mereka berasumsi bahwa masukan yang diberikan akan ditolak dan harus selalu mengikuti perintah atasannya. Selain itu mereka sulit menyampaikan ide-ide, baik yang terkait kegiatan-kegiatan operasional dalam departemennya maupun cara untuk penyelesaian pekerjaan mereka. Informasi berikutnya terkait dengan kesesuaian imbalan karyawan yang sesuai atas kinerja yang telah diberikan dalam pekerjaannya.

Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang terdiri dari manusia. Menurut Robbins (2003) organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai

suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2007). Hal tersebut membuat perusahaan harus mampu memelihara dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan hal-hal yang diperlukan karyawan supaya dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja yang pada akhirnya mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Menurut Luthans (2011) “*Job satisfaction is a result of employees’ perception of how well their job provides those things that are viewed as important*” yang artinya kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dipandang penting. Menurut Luthans (2011) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri (*work it self*), upah (*pay*), pengawasan dari atasan (*supervision*), promosi (*promotion*), rekan kerja (*workgroup*) dan kondisi kerja (*working conditions*).

Wirawan (2007) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Beliau juga menyampaikan bahwa umumnya iklim organisasi dengan mudah dapat dikontrol oleh pimpinan atau manajer. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklim organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, ditemukan keterkaitan antara informasi yang didapatkan dengan faktor pada iklim organisasi dan kepuasan kerja. Sikap individualis dan tidak membantu satu sama lain terkait dengan faktor pada iklim organisasi. Berikutnya mengenai sulitnya menentukan cara untuk menyelesaikan pekerjaan dan mengenai kesesuaian imbalan terkait dengan faktor pada kepuasan kerja.

Beberapa penelitian telah dilakukan terkait dengan iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan aspek eksternal pekerjaan yang mempengaruhi pekerja dalam menyesuaikan tugas yang mencakup lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan dan teman sekerja dalam organisasi (Frimansyah & Santy, 2011).

Selanjutnya disampaikan bahwa iklim organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan akan meningkatkan kepuasan kerjanya. Ariyani (2012) menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya disampaikan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan bentuk perasaan suka atau tidak suka pada pekerjaannya yang muncul sebagai hasil dari persepsi karyawan terhadap situasi dan kejadian di lingkungan kerjanya. Umumnya disepakati bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja ataupun kinerja organisasi, sesuai dengan pernyataan Hardjana pada penelitiannya yang berjudul Iklim Organisasi : Lingkungan Kerja Manusiawi (Hardjana, 2006).

Berdasarkan keterangan diatas, maka penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Srikandi Diamond Motors Bandung”.

1.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Membantu memberikan informasi mengenai iklim organisasi dan kepuasan kerja pada perusahaan serta pengaruh antara keduanya. Hal ini mengarah pada informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam menyelesaikan masalah perusahaan.

2. Bagi pihak lain

Memperluas ilmu pengetahuan mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebagai referensi untuk penelitian lain atau penelitian berikutnya.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana iklim organisasi di PT. Srikandi Diamond Motors Bandung?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. Srikandi Diamond Motors Bandung?
3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di PT. Srikandi Diamond Motors Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

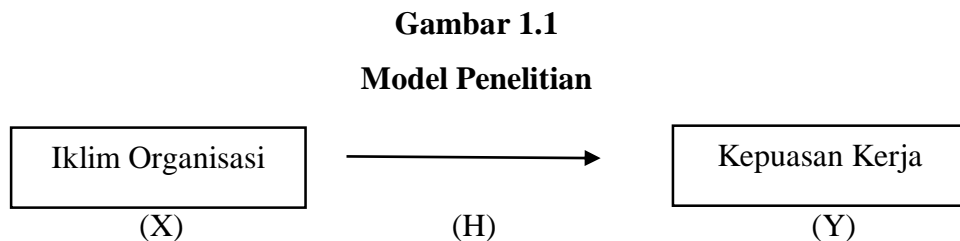
1. Mengetahui iklim organisasi di PT. Srikandi Diamond Motors Bandung.
2. Mengetahui kepuasan kerja karyawan di PT. Srikandi Diamond Motors Bandung.
3. Mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di PT. Srikandi Diamond Motors Bandung.

1.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Stringer pada Wirawan (2007) iklim organisasi adalah “*the collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation.*”. Iklim organisasi memiliki enam dimensi yang diantaranya adalah struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen.

Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja adalah “*a result of employees’ perception of how well their job provides those things that are viewed as important.*”. Kepuasan kerja memiliki enam dimensi yang diantaranya adalah *work it self, pay, supervision, promotion, workgroup, dan working conditions.*

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chaur-luh (2014) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebuah organisasi atau perusahaan perlu membangun sistem manajemen yang baik dan menerapkan penghargaan yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ariyani (2012) pada penelitiannya menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan informasi tersebut, model penelitian yang digunakan penulis adalah sebagai berikut.



Sumber : Olahan penulis

Hipotesis dari penelitian ini adalah “Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Srikandi Diamond Motors Bandung.”