

**PERAN IKLIM ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN
KEPUASAN KERJA DI CV ADLOS**



SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat
untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh

Chris Sendjaya Halim

2014120024

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
(Terakreditasi Berdasarkan Keputusan BAN-PT
No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018)
BANDUNG
2018**

**THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE IN IMPROVING
JOB SATISFACTION IN CV ADLOS**



UNDERGRADUATE THESIS

*Submitted to complete the requirements of
a Bachelor Degree in Economics*

**Author
Chris Sendjaya Halim
2014120024**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
MANAGEMENT PROGRAM
(Accredited based on Keputusan BAN-PT
No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018)
BANDUNG
2018**

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI

**Peran Iklim Organisasi Dalam Meningkatkan
Kepuasan Kerja Di CV Adlos**

Oleh:

Chris Sendjaya Halim

2014120024

Bandung, Desember 2018

Ketua Program Sarjana Manajemen,

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

Pembimbing Skripsi,

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

Ko-pembimbing Skripsi

(Annisaa Novieningtyas, SE.,MSM.)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Chris Sendjaya Halim

Tempat, tanggal lahir : Bandung, 25 Desember 1995

Nomor Pokok : 2014120024

Program Studi : Sarjana Manajemen

Jenis Naskah : Skripsi

JUDUL

Peran Iklim Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja di CV Adlos

Dengan pembimbing : Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

dan Ko-Pembimbing : Annisaa Novieningtyas, SE., MSM.

MENYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri:

1. Apapun 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 paksa 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 penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung, Desember 2018

Pembuat pernyataan:



(Chris Sendjaya Halim)

ABSTRAK

Iklm organisasi memiliki peran yang penting dalam perusahaan. Dimensi di dalam iklim organisasi sangat beragam, seperti struktur, standar, penghargaan, komitmen, dan dukungan. Peran iklim organisasi dalam perusahaan adalah membuat karyawan merasa nyaman bekerja dan loyal pada perusahaan karena iklim organisasi mempengaruhi karyawan dalam organisasi. Iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan. Kepuasan kerja dapat terbentuk bila iklim dalam organisasi tersebut baik menurut karyawan. Dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat karyawan loyal dalam perusahaan dan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dalam perusahaan.

Iklm organisasi menurut Stringer yaitu sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui iklim organisasi dalam perusahaan dan untuk membantu perusahaan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena iklim akan membuat karyawan termotivasi dan akhirnya membuat karyawan puas bekerja di perusahaan itu. Di dalam iklim organisasi terdapat 6 dimensi, diantaranya dimensi struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, komitmen. Menurut Robbins kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya. Di dalam kepuasan kerja terdapat beberapa dimensi, antara lain kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap pengupahan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap supervisi, dan kepuasan terhadap situasi. Iklim organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan motivasi sehingga karyawan merasa puas kerja di perusahaan. Jadi iklim organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Menurut penelitian Sari (2009) hubungan kompensasi yang diterima karyawan dan iklim organisasi secara bersama-sama menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif pada kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian Ayudiarini (2012) iklim organisasi dan pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara bersama-sama.

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan CV Adlos dengan jumlah 6 orang. Data iklim organisasi didapat dari hasil wawancara, hasil wawancara dirangkum dan diambil kesimpulannya. Hasil wawancara tersebut mencakup dimensi struktur, standar, penghargaan, komitmen, dan dukungan dalam CV Adlos. Kesimpulan dari hasil wawancara akan dibandingkan dengan operasionalisasi variabel dan akan ditarik kesimpulan. Data kepuasan kerja didapat dari kuesioner, hasil kuesioner akan dibandingkan dengan operasionalisasi variabel dan diambil kesimpulan. Di dalam kuesioner kepuasan kerja mencakup dimensi kepuasan terhadap pekerjaan, pengupahan, rekan kerja, supervisi, situasi kerja.

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil dan hasilnya adalah karyawan di CV Adlos sudah merasa nyaman dengan setiap dimensi iklim organisasi dalam perusahaan. Menurut hasil dari pengolahan data dan kuesioner karyawan di CV Adlos merasa puas bekerja di perusahaan ini. Dapat disimpulkan iklim organisasi di dalam CV Adlos yang nyaman membuat karyawan merasa puas bekerja di perusahaan itu.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Organizational climate has an important role in the company. The dimensions in the organizational climate are very diverse, such as structure, standards, appreciation, commitment, and support. The role of organizational climate in the company is to make employees feel comfortable working and loyal to the company because the organizational climate affects employees in the organization. Organizational climate can influence motivation, it can also affect job satisfaction of employees. Job satisfaction can be formed if the climate in the organization is good according to employees. With high job satisfaction can make employees loyal in the company and will be more responsible for work within the company.

The organizational climate according to Stringer is a collection and environmental patterns that determine the emergence of motivation. This research was conducted to determine the organizational climate in the company and to help companies improve employee job satisfaction. Because climate will make employees motivated and finally make employees satisfied to work in the company. In the organizational climate there are 6 dimensions, including the dimensions of structure, standards, responsibilities, appreciation, support, commitment. According to Robbins job satisfaction is an individual's attitude towards his work. In job satisfaction there are several dimensions, including satisfaction with work, satisfaction with wages, satisfaction with colleagues, satisfaction with supervision, and satisfaction with the situation. A good organizational climate is expected to increase motivation so that employees feel satisfied working in the company. So the organizational climate can increase job satisfaction that is owned by employees. According to Sari's research (2009) the relationship of compensation received by employees and organizational climate together shows a very strong and positive relationship to employee job satisfaction. According to Ayudiarini (2012) research, organizational climate and career development have a significant influence on job satisfaction both together.

This research was conducted on all CV Adlos employees with a total of 6 people. Organizational climate data obtained from interviews, interviews are summarized and conclusions drawn. The results of the interview included the dimensions of structure, standards, rewards, commitment, and support in CV Adlos. The conclusion of the interview results will be compared with the operationalization of variables and conclusions will be drawn. Job satisfaction data obtained from the questionnaire, the results of the questionnaire will be compared with the operationalization of variables and conclusions are taken. In the job satisfaction questionnaire includes dimensions of job satisfaction, remuneration, coworkers, supervision, work situations.

From the results of data processing obtained results and the results are employees at CV Adlos already feel comfortable with every dimension of organizational climate in the company. According to the results of data processing and employee questionnaires at CV Adlos, they are satisfied to work in this company. It can be concluded that the comfortable organizational climate in CV Adlos makes employees feel satisfied working at the company.

Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala anugerah dan kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Peran Iklim Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Di CV Adlos”. Skripsi ini disusun dengan maksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu dan memberi dukungan pada penulis sehingga skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik, yaitu kepada:

1. Orang tua penulis yang selalu memberikan dukungan dan memberikan semangat, serta motivasi dalam mengerjakan skripsi ini.
2. Popoh penulis, adik, dan keluarga besar penulis yang selalu memberikan dukungan dalam doa dan semangat.
3. Ibu Triyana Iskandarsyah selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan banyak waktu ditengah kesibukannya untuk memberi masukan, ilmu, dukungan dan mengarahkan penulis dengan penuh kesabaran sehingga penulis mampu berjuang menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Ibu Annisaa Noviningtyas selaku ko-pembimbing yang telah meluangkan banyak waktu ditengah kesibukannya untuk memberi masukan, ilmu, dukungan dan mengarahkan penulis dengan penuh kesabaran sehingga penulis mampu berjuang menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Catarina Tan selaku dosen wali penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Katolik Parahyangan.
6. Seluruh dosen/pengajar di Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa studi.
7. Pemilik CV Adlos, yang telah mengizinkan perusahaannya untuk diteliti dan membantu penulis selama proses penelitian skripsi ini.
8. Tyo dan Ule selaku teman bimbingan bersama.
9. Teman yang membantu saat revisi Anton, Raymond, AE, dan Daniel

10. Sahabat-sahabat di UNPAR, Adi, Adya, Aloy, Andrien, Axel, Leo, Dude, Edward, Fahmy, Jason, Miming, Rendy, Reynard, Rio, Ryan, Sendy, Sutar, Tobi, Teja dan lain-lain yang selalu memberikan dukungan dalam doa dan semangat.
11. Keluarga Besar Manajemen UNPAR 2014 dan teman-teman UNPAR lainnya yang tidak dapat disebutkan satu-per-satu yang telah berjuang bersama.
12. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Demikianlah kata-kata yang dapat disampaikan penulis. Penulis mengucapkan terima kasih atas doa, bantuan, motivasi dan semangat yang telah diberikan kepada penulis dalam menjalani perkuliahan ini.

Bandung, Desember 2018

Chris Sendjaya Halim

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian	3
1.4 Kerangka Pemikiran	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Iklim Organisasi	7
2.1.1 Definisi Iklim Organisasi	7
2.1.2 Dimensi Iklim Organisasi.....	7
2.1.3 Faktor-Faktor Penyebab Iklim Organisasi	10
2.1.4 Kompensasi Sebagai Bagian Dari Penghargaan	12
2.2 Kepuasan Kerja	16
2.3 Peran Iklim Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja.....	19
BAB 3 METODE DAN OBJEKPENELITIAN.....	21
3.1. Metode Penelitian.....	21
3.1.1 Teknik Pengumpulan Data	21
3.1.2 Populasi	21
3.1.3 Operasionalisasi Variabel Iklim Organisasi	22
3.1.4 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	23
3.1.5 Teknik Analisis Data	23
3.2 Objek Penelitian	23
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	25
4.1. Analisis Iklim Organisasi	25
4.2. Analisis Kepuasan Kerja	39
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	42

5.1. Kesimpulan.....	42
5.2. Saran.....	43
DAFTAR PUSTAKA.....	45
LAMPIRAN.....	47
RIWAYAT PENULIS.....	64

DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 3.1 Tabel Pekerja	22
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Iklim Organisasi	22
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	23
Tabel 4.1 Hasil Wawancara Struktur	25
Tabel 4.2 Hasil Wawancara Standar	27
Tabel 4.3 Hasil Wawancara Penghargaan	31
Tabel 4.4 Hasil Wawancara Komitmen	34
Tabel 4.5 Hasil Wawancara Dukungan	36
Tabel 4.6 Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja	39

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) merupakan salah satu bagian penting dari perekonomian negara. Di Indonesia diketahui UKM membantu menyumbang pendapatan negara yang cukup besar. Dapat dilihat dari kontribusi sektor UKM terhadap PDB semakin meningkat dalam 5 tahun terakhir. Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah mencatat kontribusi UKM meningkat dari 57,84% menjadi 60,34% dalam 5 tahun terakhir. Selain itu sektor UKM juga membantu dalam penyerapan tenaga kerja yang banyak, sehingga membantu mengurangi pengangguran. Penyerapan tenaga kerjanya tumbuh dari 96.99% menjadi 97.22% dalam periode 5 tahun terakhir (Mutmainah, 2016). Karena banyaknya tenaga kerja yang diserap maka akan membuat pendapatan masyarakat meningkat dan mengurangi pengangguran.

Terdapat berbagai jenis UKM di Indonesia, seperti bidang industri, kuliner, dan *fashion*. Di Kota Bandung terdapat banyak UKM yang bergerak di bidang *fashion*, antara lain yaitu UKM pembuatan baju, UKM pembuatan tas, dan UKM pembuatan sepatu.

UKM yang akan dibahas oleh peneliti adalah UKM pembuatan sepatu. UKM pembuatan sepatu merupakan padat karya sehingga memerlukan banyak karyawan. UKM ini masih dapat berkembang, memiliki prospek yang baik, dan masih memiliki pangsa pasar yang besar (Nababan, 2017). Di Indonesia sendiri sepatu diperlukan baik dalam bekerja maupun kegiatan sehari - hari. Di samping itu dengan kenaikan pajak barang impor (Widyastuti, 2018) membuat konsumen lebih memilih untuk membeli produk sepatu dalam negeri. Dengan semakin banyak orang memakai sepatu dalam negeri ini membuat permintaan meningkat.

CV Adlos adalah UKM yang bergerak dalam bidang *fashion*, yaitu memproduksi sepatu. CV Adlos merupakan perusahaan berskala kecil jika dilihat dari omzet yang didapat per tahun di bawah 2,5 miliar rupiah menurut undang – undang no. 20 tahun 2008 . Perusahaan ini didirikan pada tahun 1985 di Kota Bandung. Sepatu yang diproduksi oleh CV Adlos adalah sepatu *hand made casual*

dan *formal* untuk pria. CV Adlos melayani retail dan konsumen langsung, perusahaan retail dilayani seperti Donatello, Gats, dan beberapa toko di Jakarta dan di Pulau Jawa. CV Adlos memiliki kapasitas produksi 120 pasang setiap minggu. Perusahaan ini memiliki kelebihan yaitu barang yang diproduksi memiliki daya tahan yang kuat dan produksi di perusahaan selalu selesai tepat waktu. Selain itu CV Adlos sudah berdiri selama 33 tahun, ini membuat perusahaan ini dipercaya oleh pemasok dan juga pelanggan. Dari hasil wawancara dengan pemilik ada beberapa toko di Jakarta masih melakukan order dari awal perusahaan ini berdiri sampai sekarang. Menurut hasil wawancara dengan pemilik terdapat beberapa masalah dalam perusahaan, antara lain kapasitas produksi belum maksimal, yang seharusnya perusahaan memproduksi sepatu sebanyak 120 pasang dalam seminggu, dalam kenyataannya hanya memproduksi 100 pasang dalam seminggu. Selain itu harga jual sepatu yang menurut konsumen lebih mahal dibandingkan perusahaan lain. Potensi kerugian akibat fluktuasi permintaan dari pelanggan, karena fluktuasi permintaan pelanggan akan membuat produktivitas karyawan terganggu, karena karyawan tidak memiliki kepastian jumlah barang yang akan diproduksi sehingga berpengaruh kepada upah yang didapat. Masalah lainnya menurut pemilik karyawan tidak memiliki inisiatif untuk bekerja.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan dalam perusahaan terdapat beberapa masalah, antara lain mereka merasa ketidakadilan sistem pengupahan yang terbagi menjadi dua yaitu upah harian dan upah borongan. Upah borongan diberikan sesuai dengan banyak barang yang sudah dibuat, sedangkan upah harian ditentukan oleh pemilik perusahaan. Dengan ketidakadilan tersebut membuat karyawan iri hati. Selain itu gaya kepemimpinan yang dianggap karyawan otoriter, galak, *moody*, dan tidak mau mendengarkan pendapat karyawan sehingga membuat beberapa karyawan kurang nyaman. Pemilik juga dianggap sering mengganggu saat karyawan sedang bekerja, seperti dengan mengajak berbicara karyawan saat sedang bekerja.

Fenomena – fenomena menunjukkan iklim organisasi yang ada di dalam perusahaan dirasa kurang nyaman. Dapat dilihat dari masalah yang dikatakan oleh karyawan dianggap mengganggu karyawan saat sedang bekerja, karena terlalu

sering mengajak karyawan yang bekerja berbicara sehingga karyawan sulit untuk berkonsentrasi.

Berdasarkan pembahasan di atas peneliti memilih untuk meneliti iklim organisasi di dalam perusahaan dengan tujuan untuk membuat lingkungan kerja yang kondusif. Dengan lingkungan kerja yang kondusif maka kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat. Maka dari itu penulis memutuskan melakukan penelitian mengenai “ Peran Iklim Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja di CV Adlos”.

1.2 Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah yang telah dibuat:

1. Bagaimana iklim organisasi dalam CV Adlos?
2. Bagaimana kepuasan kerja di CV Adlos?
3. Bagaimana peran iklim organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja di CV Adlos?

1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Mengetahui iklim organisasi dalam CV Adlos
2. Mengetahui kepuasan kerja di CV Adlos
3. Mengetahui peran iklim organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja di CV Adlos

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi:

1. Perusahaan

Penelitian ini berguna bagi CV Adlos dalam mempertahankan pekerjajanya dengan menggunakan iklim organisasi yang telah terbentuk dan juga memberikan informasi pada organisasi ini bagaimana kepuasan kerja para karyawan dalam organisasi ini.

2. Kalangan akademisi

Penelitian yang dilakukan dapat berguna bagi kalangan akademisi sebagai pengetahuan dan penerapan yang berkaitan dengan topik yang dipilih.

1.4 Kerangka Pemikiran

Semua perusahaan sangat membutuhkan karyawan, karena karyawan merupakan aset dalam sebuah perusahaan sehingga jika karyawan keluar maka perusahaan akan dirugikan baik dalam biaya maupun waktu. Sehingga membuat karyawan merasa nyaman dalam perusahaan merupakan hal yang penting. Salah satu komponen yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam perusahaan adalah iklim organisasi. Perusahaan harus menciptakan iklim organisasi yang kondusif sehingga karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan itu. Iklim yang kondusif memiliki arti bahwa iklim harus dapat mendukung dan membantu karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Iklim organisasi adalah “ *collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation*” (Stringer, 2002) yang memiliki arti kumpulan dan pola dalam lingkungan yang berpengaruh terhadap motivasi. Menurut Stinger ada enam dimensi dalam iklim organisasi yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Struktur

Dalam struktur karyawan diharuskan mengerti peran dan tanggung jawab mereka dengan jelas

2. Standar-standar

Dalam standar karyawan diharuskan mengetahui tugas yang harus mereka lakukan

3. Tanggung jawab

Dalam tanggung jawab karyawan diberikan kebebasan untuk memutuskan pekerjaan sendiri dan tidak ada campur tangan pihak lain

4. Penghargaan

Dalam penghargaan karyawan merasa dihargai setelah menyelesaikan tugas mereka dengan baik

5. Dukungan

Dalam dukungan karyawan merasa saling percaya dan ingin mendukung satu dengan yang lain

6. Komitmen

Dalam komitmen karyawan merasa loyal dengan perusahaan tempat dia bekerja

Selain menurut Stringer, iklim organisasi menurut (Litwin, 1968) adalah faktor internal yang dialami oleh karyawan, mempengaruhi tindakan mereka, dan dapat dilukiskan dalam sifat organisasi.

Selain faktor di atas, faktor tambahan agar karyawan merasa nyaman adalah kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bekerja di suatu perusahaan maka mereka akan merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut. Kepuasan kerja menurut adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2013). Terdapat dua teori kepuasan kerja menurut Herzberg, yaitu *hygiene factor* dan *motivation factor*. *Hygiene factor* adalah faktor yang seharusnya sudah diberikan pada karyawan, karena jika faktor ini tidak terpenuhi maka karyawan tidak akan merasa puas. Akan tetapi jika sudah terpenuhi belum tentu karyawan merasa puas. *Motivator factors* adalah faktor yang jika terpenuhi maka akan membuat karyawan termotivasi, contoh pengakuan di tempat kerja, pekerjaan itu sendiri, prestasi kerja, dan promosi.

Dalam penelitian ini penulis meneliti *British International School* di Jakarta, anggota populasi merupakan tenaga pengajar dan karyawan administrasi di sekolah itu sebanyak 138 orang. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kualitatif yang dikelompokkan ke dalam studi *descriptive* yaitu untuk gambaran dan penjelasan secara akurat mengenai pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dan analisa yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara mengurutkan menggunakan ranking untuk melihat faktor mana yang paling penting dalam sebuah variabel. Kesimpulan dari penelitian ini adalah hubungan kompensasi yang diterima karyawan dan iklim organisasi secara bersama-sama menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif pada kepuasan kerja karyawan. (Sari, 2009)

Penelitian lainnya dilakukan pada sebuah perusahaan asuransi X. Populasi penelitian ini adalah karyawan perusahaan asuransi X dan sampelnya adalah 103 orang yang diambil menggunakan *random sampling*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan kuesioner dan data yang didapat dianalisis menggunakan *SPSS*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan pengembangan karier

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara bersama-sama. (Ayudiarini, 2012)