

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT ASTRA INTERNATIONAL DAIHATSU
TBK, CABANG PONTIANAK**

Yesica Vallen

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak
E-Mail: yesicavallen@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data adalah teknik sampel jenuh dengan metode sensus, sampel yang seluruh karyawan yang ada pada PT Astra International Daihatsu Tbk, Cabang Pontianak. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan populasinya enam puluh karyawan PT Astra International Daihatsu Tbk, Cabang Pontianak. Dari perhitungan uji validitas semua variabel adalah valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan semua instrumen yang digunakan peneliti adalah reliabel. Hasil dari koefisien determinasi sebesar 0,365. Hasil analisis regresi linier berganda adalah $Y = 16,419 + 0,321 X_1 + 0,431 X_2$. Hasil uji F sebesar 4,372 pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji t sebesar 2,094 X_1 dan 2,151 X_2 pada tingkat signifikansi 0,05.

KATA KUNCI: Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kunci dari keberhasilan suatu perusahaan bergantung kepada karyawan yang terlibat di dalamnya. Memiliki karyawan yang kompetitif serta kompeten dalam bekerja merupakan impian bagi semua perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Namun, tidak semua karyawan dapat memberikan kinerja terbaik mereka dengan kemampuan mereka sendiri. Beberapa membutuhkan dukungan serta motivasi dari sesama rekan kerja dan atasan mereka. Oleh karena itu, para manajer harus mampu menciptakan suasana dan kondisi kerja yang menyenangkan agar karyawan dapat bekerja dengan baik demi mencapai kinerja yang maksimal.

Suasana dan kondisi kerja dikenal sebagai iklim organisasi. Iklim kerja yang baik dipengaruhi oleh bagaimana para karyawan membangun hubungan antar karyawan ataupun manajer dengan baik sehingga akan berdampak langsung pada kehidupan organisasi tersebut. Karyawan yang berkinerja baik menandakan bahwa karyawan tersebut memahami apa yang dikerjakan. Tentunya jika seorang karyawan merasa puas dalam bekerja, ia akan bekerja semaksimal mungkin. Kepuasan seseorang dalam bekerja

dapat kita perhatikan melalui bagaimana ia bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja seorang karyawan merupakan hal yang penting diperhatikan oleh perusahaan. Karena jika seseorang puas akan pekerjaannya, ia tidak akan sungkan untuk bekerja lebih baik dan rajin. Ia akan dengan senang hati mengerjakan seluruh pekerjaan tanpa merasa terbebani dengan tugas yang telah diberikan. Karyawan yang dapat bekerja dengan baik, tentu akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Sebuah proses tentunya tidak akan mengkhianati hasilnya. (Lianto, 2019).

PT Astra International Incorporation melalui PT Astra International Daihatsu Tbk mengambil kesempatan untuk mengembangkan industri otomotif diseluruh wilayah nusantara, salah satunya adalah di Kota Pontianak. PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Pontianak beroperasi setiap hari Senin sampai dengan hari Sabtu mulai dari pukul 08.00-16.00 WIB yang beralamat di Jalan Arteri Supadio Nomor 70 Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat.

Oleh karena itu, kepuasan kerja seorang karyawan serta iklim organisasi yang kondusif dalam perusahaan akan menciptakan kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi akan berdampak pada proses kehidupan perusahaan menjadi lebih baik serta memudahkan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan serta turut menyejahterahkan seluruh karyawan yang terlibat didalamnya.

KAJIAN TEORITIS

Variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah:

1. Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2016 : 303) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang diluar dari dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Wibowo (2011 : 501) yaitu “kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja”. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seseorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap

pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku.

Dalam Sinambela (2016 : 304-306) ada enam teori yang membahas kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan sebagai berikut ini:

- a. Teori Nilai (*Value Theory*)
- b. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)
- c. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)
- d. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)
- e. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)
- f. Teori Dua Faktor

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Sinambela (2016 : 309-310) ada enam faktor yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu faktor psikologi, faktor social, faktor fisik, faktor finansial, faktor mutu pengawasan, dan faktor hubungan antar pegawai. indikator-indikator kepuasan kerja menurut Luthans dalam Novita, Sunuharjo, dan Ruhana (2016 : 39-40) antara lain:

1) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor penentu kepuasan kerja.

2) Gaji

Gaji memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

3) Promosi

Promosi memiliki banyak bentuk yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaan itu sendiri, seperti pemberian penghargaan atau kenaikan jabatan.

4) Pengawasan

Pengawasan memiliki dua dimensi yang memengaruhi kepuasan kerja. Pertama, kepedulian atasan terhadap bawahannya seperti kemampuan supervisor untuk memberikan dukungan dalam teknis, komunikasi dan nasehat. Kedua, kesempatan yang diberikan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang dapat memengaruhi pekerjaan mereka.

5) Rekan kerja

Rekan kerja dalam perusahaan yang memiliki sikap kooperatif dalam bekerja dapat menjadi sumber yang paling mendasar dalam setiap karyawan untuk memperoleh kepuasan kerja.

6) Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan keadaan di dalam perusahaan. Jika kondisi kerja baik, maka kepuasan kerja juga akan baik.

2. Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2007 : 122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi

Menurut Tagiuri & Litwin dalam Wirawan (2007 : 121) bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara realtif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan memengaruhi prilaku setiap anggotanya. Sedangkan pendapat tersebut di jelaskan oleh Litwin dan Stringer dalam Wirawan (2007 : 122) ada suatu pernyataan yang menjelaskan bahwa iklim organisasi sebagai konsep yang menjelaskan sifat subjektif dari kualitas lingkungan organisasi.

Stringer dalam Wirawan (2007 : 131) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat memengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam dimensi iklim organisasi yaitu:

1) Struktur.

Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka.

2) Standar-standar.

Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

3) Tanggung jawab.

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi pimpinan diri sendiri dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain

4) Penghargaan.

Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya yang dapat berupa imbalan atau upah yang terima.

5) Dukungan.

Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja.

6) Komitmen.

Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan

3. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009 : 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ruliana (2014 : 143), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Menurut Robbins (2006 : 206), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan untuk menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

6) Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

HIPOTESIS PENELITIAN

1. Terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Daihatsu Tbk, Cabang Pontianak
2. Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Daihatsu Tbk, Cabang Pontianak
3. Terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Daihatsu Tbk, Cabang Pontianak

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Astra International Daihatsu Tbk, Cabang Pontianak. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa penyebaran kuesioner dan studi dokumenter. Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode kuantitatif dengan bentuk penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2015 : 128) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.

Teknik sampel yang digunakan adalah sample jenuh dengan metode sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Astra International Daihatsu Tbk, Cabang Pontianak sebanyak enam puluh responden. Teknik analisis data yang digunakan diantaranya yaitu analisis kuantitatif dan kuesioner diolah dengan menggunakan skala likert dengan bantuan program aplikasi *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)* versi 22.00 pada komputer.

PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam uji validitas, suatu butir pertanyaan dapat dinyatakan valid apabila nilai R_{hitung} lebih besar dari nilai R_{tabel} dan bernilai positif. Nilai dari R_{tabel} ditentukan berdasarkan rumus $df = n - 2$ sehingga dengan sampel yang dapat diolah sebesar 60 responden menghasilkan R_{tabel} senilai 0,2542. Dari ketiga variabel yaitu kepuasan kerja, iklim organisasi dan kinerja karyawan tersebut dinyatakan lolos uji validitas.

Kemudian pada pengujian reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan *cronbach's alpha* $> 0,600$. Diperoleh nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,688, variabel iklim organisasi sebesar 0,673 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,704 sehingga ketiganya dinyatakan lolos uji reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dibagi menjadi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Pengujian normalitas ditemukan hasil berupa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,076 yang di mana lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti H_0 diterima yang di mana data residual terdistribusi normal

TABEL 1
UJI STATISTIK NON PARAMETRIK
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44778108
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.054
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Kemudian pada pengujian multikolinieritas ditemukan hasil untuk variabel kepuasan kerja dan iklim organisasi mendapatkan nilai *Tolerance* sebesar 0,999 dan nilai VIF sebesar 1,001 dan hasil ini telah memenuhi kriteria nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

TABEL 2
UJI STATISTIK VARIANCE INFLATION FACTOR (VIF)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.419	11.619		1.413	.163		
	Kepuasan Kerja	.321	.153	.258	2.094	.041	.999	1.001
	Iklim Organisasi	.431	.201	.265	2.151	.036	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Pada pengujian heterokedastisitas ditemukan hasil untuk variabel kepuasan kerja dan iklim organisasi secara berturut 0,585 dan 0,074 dan hasil ini telah memenuhi kriteria lebih besar dari 0,05.

TABEL 3
UJI HETEROSKEDASTISITAS METODE GLEJSER

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.845	5.842		-1.343	.185
	Kepuasan Kerja	.042	.077	.071	.549	.585
	Iklim Organisasi	.184	.101	.234	1.821	.074

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Output SPSS versi 22,2019

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 2, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 16,419 + 0,321 X_1 + 0,431 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kepuasan Kerja

X₂ = Iklim Organisasi

Ditemukan nilai koefisien regresi untuk kepuasan kerja dan iklim organisasi secara berturut 0,321 dan 0,431. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan iklim organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F dapat dilihat dari Tabel 5 berikut :

TABEL 4
UJI F (UJI PENGARUH SECARA SIMULTAN)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.227	2	27.114	4.372	.017 ^b
	Residual	353.506	57	6.202		
	Total	407.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4 diatas, diketahui bahwa F_{hitung} memiliki nilai sebesar 4,372 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,15 dan nilai signifikansi sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi ini dapat dinyatakan layak dan lolos uji F.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 2, diperoleh hasil nilai uji t untuk X_1 dan X_2 secara berurutan adalah sebesar 2,094 dan 2,151. Pengujian pada variabel kepuasan kerja menunjukkan t_{hitung} sebesar 2,094 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,671 sehingga t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,041 lebih kecil dari 0,05 maka kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengujian pada variabel iklim organisasi menunjukkan t_{hitung} 2,151 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,671 dengan tingkat signifikansi 0,36 lebih kecil dari 0,05 maka iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

TABEL 5
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.365 ^a	.133	.103	2.490

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 22,2019

Berdasarkan Tabel 5, koefisien R sebesar 0,365 berarti variabel-variabel bebas memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan pada PT Astra International Daihatsu Tbk, Cabang Pontianak. Sedangkan R^2 (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,133. Ini berarti, kedua variabel bebas yaitu variabel kepuasan kerja dan iklim organisasi dapat menjelaskan kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 13,30 persen sedangkan sisanya 86,70 persen ($100,00 - 13,30$ persen) dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan iklim organisasi secara efektif dalam memengaruhi kinerja karyawan pada PT Astra International Daihatsu Tbk, Cabang Pontianak. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan iklim organisasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran yang dapat penulis berikan yaitu perusahaan dapat mempertahankan ataupun meningkatkan pencapaiannya. Dari keenam dimensi kepuasan kerja, dimensi yang perlu ditingkatkan yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, dan pengawasan. Kepuasan kerja relatif berbeda-beda setiap individu, sehingga perlunya inovasi dan penyesuaian dari setiap kebijakan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kondisi karyawannya. Dari kelima dimensi iklim organisasi, dimensi yang perlu ditingkatkan yaitu dimensi standar, tanggung jawab, dan penghargaan. Pentingnya campur tangan perusahaan demi memaksimalkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan iklim organisasi.

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik hasil kinerja karyawan maka akan berpengaruh baik pula bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Novita, Sunuharjo, dan Ruhana. 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Jasarahaja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis.
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2007 *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.