

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA BAGIAN PRODUKSI
PT LOTUS LINGGA PRATAMA**

Oleh:

**AGUNG GUNAWAN
4122415110013**

Skripsi

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung, November 2018

Pembimbing

Drs. Rudi Suprianto Ahmadi M.M

Mengetahui,

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM.

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : AgungGunawan
NIM : 4122415110013
Program Studi : Manajemen

Denganinimenyatakan :

1. Karyatulissaya, skripsiini, adalahsidanbelumpernahdiajukanuntukmendapatkangelarakademik (sarjana, magister, dan/ atau doctor), baik di universitasWinayaMuktimaupun di perguruantinggilainya.
2. Karyatulisinimurnigagasan, rumusan, danpenelitiansayasendiri, tanpabantuanpihak lain kecualiarahantimpembimbing.
3. Dalamkaryatulisinitidakterdapatkaryaataupendapat yang telah di tulisatau di publikasikan orang lain, kecualisecaratertulisdenganjelasdicantumkanebagaiacuandalamnaskahden gandisebutkannamapengarangdandicantumkandalamdaftar pustaka.
4. Pernyataaninisayabuadengansesungguhnyaadanapabiladikemudianhariterdapatpenyimpangandanketidakterbenarandalampernyataanini, makasayabersediamenerimasanksiakademikberupapencabutangelar yang telahdiperolehkarenakaryatulisini, sertasanksilainyasesuaidengannorma yang berlaku di perguruantinggiini.

Bandung, November 2018

Yang membuatpernyataan,

Agunggunawan
NIM: 4122415110013

ABSTRAK

Agung Gunawan, 2018
“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bagian Produksi PT Lotus Lingga Pratama, Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Winaya Mukti. Dibawah bimbingan bapak Drs. Rudi Suprianto Ahmadi M.M.

Penelitian ini dilakukan pada PT Lotus Lingga Pratama yang beralamat di Jl. Industri Cimareme 1 No. 8 Cipendeuy Padalarang, Kabupaten Bandung Barat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui iklim organisasi pada bagian produksi PT Lotus Lingga Pratama, untuk mengetahui kepuasan kerja pada bagian produksi PT Lotus Lingga Pratama, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada bagian produksi PT Lotus Lingga Pratama.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, bahwa tanggapan karyawan mengenai iklim organisasi dengan jumlah responden 78 orang diperoleh skor keseluruhan dari variabel iklim organisasi sebesar 3161 yang berada pada interval 2808-3744 hal tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi dalam kategori cukup baik. Dan tanggapan karyawan mengenai kepuasan kerja dengan jumlah responden 78 orang diperoleh skor keseluruhan dari variabel kepuasan kerja sebesar 2657 yang berada pada interval 2652-3276 hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dalam kategori puas.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada bagian produksi PT Lotus Lingga Pratama digunakan analisis statistik yang didasarkan pada data-data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner sebanyak 78 orang responden. Berdasarkan hasil koefisien korelasi diperoleh angka sebesar .595 berada antara rentang .400 - .599 menunjukkan bahwa tingkat hubungan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sedang. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada bagian produksi PT Lotus Lingga Pratama berdasarkan hasil uji korelasi yang menunjukkan hubungan sedang.

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan tabel distribusi t dimana diperoleh hasil bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu $6.032 > 1.292$, dan berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, yaitu jika t hitung $\geq t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan, yaitu: “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bagian Produksi PT Lotus Lingga Pratama”. dapat diterima.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

AgungGunawan, 2018 "The Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in the Production Section of PT Lotus LinggaPratama, Thesis Undergraduate Program of the Faculty of Economics, Management Study Program at WinayaMukti University. Under the guidance of Mr Drs. Rudi SupriantoAhmadi M.M.

This research was conducted at PT Lotus LinggaPratama which is located at Jl. IndustriCimareme 1 No. 8 Padalarangcipendeuy, West Bandung Regency. The purpose of this study was to determine the organizational climate in the production section of PT Lotus LinggaPratama, to find out job satisfaction in the production section of PT Lotus LinggaPratama, and to find out how much influence the organizational climate has on job satisfaction in the production section of PT Lotus LinggaPratama.

Based on the results of research and discussion, that the employee's response to organizational climate with the number of respondents 78 people obtained an overall score of organizational climate variables amounting to 3161 which is in the interval 2808-3744 it shows that the organizational climate in the category is quite good. And employee responses regarding job satisfaction with the number of respondents 78 people obtained the overall score from the variable job satisfaction of 2657 which is in the interval 2652-3276 it shows that job satisfaction in the category of satisfaction.

To find out how much influence the organizational climate on job satisfaction in the production section of PT Lotus LinggaPratama is using statistical analysis based on the data obtained through questionnaires as many as 78 respondents. Based on the results of the correlation coefficient obtained a number of .595 is in the range of .400 - .599 shows that the level of the relationship of organizational climate to job satisfaction is moderate. The influence of organizational climate on job satisfaction in the production section of PT Lotus LinggaPratama based on correlation test results which indicate a moderate relationship.

Furthermore, hypothesis testing is done by using a distribution table t where the results obtained that t count is greater than t table, namely $6,032 > 1,292$, and based on hypothesis testing criteria, namely if $t \text{ count} \geq t \text{ table}$, then H_0 is rejected and H_1 is accepted. It can be concluded that there is a positive influence of the organizational climate on job satisfaction, thus the hypothesis that the authors propose, namely: "The Effect of Organizational Climate on Job Satisfaction in the Production Section of PT Lotus LinggaPratama".

Keywords: Organizational, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang selalunya melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BAGIAN PRODUKSI PT LOTUS LINGGA PRATAMA”. Penulis skripsi ini dapat terselesaikan tidak lepas dari bantuan berbagai pihak dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. DR. Hj. Ai Komariah, Ir., MS selaku Rektor Universitas Winaya Mukti Bandung.
2. Bapak H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti Bandung.
3. Bapak H. Nandang Djunaedi, Drs., MM, selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti Bandung.
4. Ibu Herni Suryani, S.E., SIKom., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Winaya Mukti Bandung.
5. Bapak Rudi S. Ahmadi, Drs., MM. selaku dosen pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk melakukan bimbingan penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu staf pengajar dan staf sekretariat Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti Bandung.
7. Kepala bagian dan seluruh karyawan PT Lotus Lingga Pratama
8. Kedua orang tua, adik-adik dan semua keluarga besar saya yang telah memberikan dorongan moril, semangat dan tuntunyan doa yang dipanjatkan kepada Allah SWT untuk keberhasilan saya selamanya.

9. Teman-teman Program Studi Manajemen Universitas Winaya Mukti Bandung dan tidak lupaslah abatterbaik sayasaudara Wawan Hamzah Fanzuri yang telah memberisemangat dan bantuandalampenulisanskripsi ini.

10. Semuapihak yang tidak bisapenulissebutkansatupersatu.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang pantas atas kebaikannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Penulis menyadari skripsi ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan.

Bandung, November 2018

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	Halaman
LEMBAR PERNYATAAN	
ABSTRACT	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Manajemen dan Fungsi Manajemen	13
2.1.1 Pengertian Manajemen	13
2.1.2 Fungsi Manajemen	14
2.2 Pengertian dan Fungsi SDM	15
2.2.1 Pengertian SDM	15
2.2.3 Fungsi SDM	16
2.3 Pengertian Iklim Organisasi dan Dimensi Iklim Organisasi	20
2.3.1 pengertian iklim organisasi	20
2.3.2 dimensi iklim organisasi	21
2.4 Kepuasan Kerja	24
2.4.1 pengertian kepuasan kerja	24
2.4.2 teori kepuasan kerja	26
2.4.3 dimensi kepuasan kerja	32
2.5 Variabel Penghubung	35
2.6 Penelitian Terdahulu	36
2.7 Kerangka Pemikiran	38
2.8 Hipotesis Penelitian	39

BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Metode yang digunakan	40
3.2 Operasionalisasi Variabel	41
3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data.....	45
3.3.1 Populasi Penelitian.....	45
3.3.2 Sampel Penelitian.....	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis.....	47
3.5.1 Uji Validitas	50
3.5.2 Uji Realibilitas	51
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	53
3.5.4 Uji Normalitas.....	53
3.5.5 Uji Linieritas	54
3.5.6 Uji Heteroskedastisitas.....	54
3.5.7 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	56
3.5.8 Analisis Koefisien Korelasi	56
3.5.9 Analisis Koefisien Determinasi	57
3.5.10 Uji Hipotesis (Uji T).....	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Gambaran Umum PT Lotus Lingga Pratama.....	59
4.1.1 Sejarah Singkat PT Lotus Lingga Pratama	60
4.1.2 Visi Misi PT Lotus Lingga Pratama	60
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	61
4.1.4 Job deskripsi PT Lotus Lingga Pratama	61
4.2 Penyajian Data	65
4.2.1 Karakteristik Responden	65
4.2.2 Deskripsi iklim organisasi.....	67
4.2.3 Deskripsi kepuasan kerja	77
4.3 Analisis Data	87
4.3.1 Pengujian Validitas Instrumen variabel X	87
4.3.2 Pengujian Validitas Instrumen variabel Y	88
4.3.3 Pengujian Reliabilitas Instrumen	89
4.3.3.1 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel X	89
4.3.3.2 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Y	89
4.3.3.4 Analisis Koefisien Korelasi	90
4.3.3.5 Analisis Koefisien Determinasi	91
4.3.3.6 Pengujian Hipotesis	91
4.3.3.7 Uji Asumsi Klasik.....	93

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	96
	5.1 Kesimpulan	96
	5.2 Saran	97
DAFTAR PUSTAKA		

DAFTAR TABEL

TabelHalaman

1.1 Data Karyawan <i>resign</i> 2013 sampaidengan 2017.....	5
2.1 TabelPenelitianTerdahulu	36
3.1OperasionalisasiVariabel	44
3.2 SkalaPengukuranVariabel.....	47
3.3 KategoriSkala.....	48
3.4 InterpretasiKoefisienKorelasi	57
4.1 JeniskelaminResponden	65
4.2 UsiaResponden	66
4.3 Data RespondenMenurutMasaKerja	66
4.4Peran Yang JelasDalamPekerjaan.....	67
4.5Alurkerja yang terstukturdenganbaik.....	68
4.6Refleksiperasaankaryawan.....	69
4.7Standarkerja	69
4.8KemandirianDalamMenyelesaikanPekerjaan	70
4.9Menyelesaikanpekerjaansampaituntas	70
4.10Imbalanatauupah yang terimakaryawan.....	71
4.11SistemPromosi Perusahaan TerhadapKaryawanTerbaik	71
4.12HubunganDenganRekanKerja Yang Lain	72
4.13 HubunganDenganAtasan	72
4.14PemahamanKaryawanMengenaiTujuan Perusahaan	73
4.15Kebanggaankaryawanmenjadianggotadariperusahaan	73
4.16KategoriSkala.....	74
4.17RekapitulasiHasilTanggapanRespondenMengenaiIklimOrganisasi.....	75
4.18 KategoriSkala.....	77
4.19 KesempatanUntukBelajar	78
4.20 TanggungJawab	78
4.21 SistemPenggajian	79
4.22 KeadilanPenggajian	79
4.23Penilaianuntukpromosiberdasarkanprestasiandanhasilkerjakaryawan	80
4.24PeluangMenempatiSuatuJabatan	80
4.25 Gaya Memimpin	81
4.26Sikapterhadapbawahan.....	81
4.27Dukunganantarrekanekerjaterhadap team work	82
4.28Dukunganrekanekerjaterhadapsolusimengenaimasalahkerja	82
4.29KategoriSkala.....	83
4.30RekapitulasiHasiltanggapanRespondenmengenaikepuasankerja.....	84
4.31Kategoriskala	86
4.32UjiValiditasvariabel X	87
4.33 UjiValiditasvariabel Y	88
4.34 Reliabilitas X (iklimorganisasi)	89
4.35 ReliabilitasY(kepuasankerja).....	89

4.36 Korelasi Koefisien	90
4.37 Uji Hipotesis (t-hitung)	92

DAFTAR GAMBAR

Halaman

2.1 KerangkaPemikiran.....	38
3.1 GarisKontinum.....	49
3.2 KurvaDistribusi.....	58
4.1 StrukturOrganisasi	61
4.2 GarisKontinumiklimorganisasi	77
4.3 GarisKontinumkepuasankerja.....	86
4.4 grafiklinearitas	93
4.5 Grafikheteroskedastisitas	95

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA BAGIAN PRODUKSI
PT LOTUS LINGGA PRATAMA**

Oleh

AGUNG GUNAWAN
4122415110013

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS WINAYA MUKTI

BANDUNG

Tahun 2018

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada abad modern ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di Indonesia mengalami kemajuan yang sangat pesat. Sehingga mendorong perkembangan dunia usaha dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Hal ini ditandai dengan banyak berdirinya perusahaan manufaktur yang terus bekerja memproduksi barang untuk memenuhi setiap kebutuhan masyarakat Indonesia yang berperan sebagai konsumen. Industri manufaktur merupakan penopang utama perkembangan industri di suatu Negara. Perkembangan pada industri ini, dapat dijadikan acuan untuk melihat perkembangan industri secara nasional di negara tersebut. Industri manufaktur merupakan perusahaan yang memproses bahan mentah menjadi barang jadi yang siap untuk dipasarkan. Tentunya dalam proses pengolahan tersebut diperlukan teknologi dan mesin-mesin yang berguna untuk mempermudah dan mempercepat proses produksi.

Akan tetapi, investasi dalam bentuk mesin saja dianggap belum mencukupi, karena dalam membangun suatu industri juga dibutuhkan dukungan investasi sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan investasi yang besar bagi organisasi, karena sumber daya manusia adalah penentu utama yang menentukan tercapainya suatu tujuan organisasi. Organisasi yang terstruktur dengan baik tentu lahir dari manajemen pengelolaan yang baik pula. Namun mengatur manusia merupakan suatu hal yang tidak mudah, sebab manusia

memiliki perasaan, pikiran, status sosial, latar belakang dan keinginan yang berbeda-beda yang dibawa ke dalam organisasi. Tentu dalam hal ini perusahaan harus mampu memelihara dan membuat iklim organisasi yang baik supaya kepuasan kerja karyawan dapat dipertahankan dengan memperhatikan hal-hal yang diperlukan karyawan supaya dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja yang pada akhirnya mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Steers dalam Halim (2009:7) mengatakan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap penentu iklim adalah struktur organisasi, teknologi, lingkungan luar dan kebijakan serta praktek manajemen. Iklim organisasi dapat membuat kinerja organisasi berbeda karena menunjukkan indikasi penuh semangat lingkungan pekerjaan karyawan. Bagaimanapun kinerja organisasi lebih jelas dilihat dari semangat karyawan atau kehadiran di dalam organisasi dan karakteristik kepemimpinan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena pada dasarnya setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pada dirinya.

Kepuasan kerja penting untuk diperhatikan karena kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendorong karyawan untuk berprestasi. Robbins (2008:99) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya”. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan yang positif tentang pekerjaan tersebut, namun sebaliknya jika seseorang merasa

tidak puas terhadap kepuasan kerjanya akan menimbulkan perasaan-perasaan negatif dalam pekerjaan tersebut.

Perilaku karyawan yang puas tentu menimbulkan keuntungan bagi perusahaan, namun sebaliknya jika masih banyaknya karyawan yang merasa tidak puas akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Dalam hal ini tentunya perusahaan harus mampu menciptakan dan memelihara kepuasan kerja setiap karyawannya, karena masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan yang ada pada diri dan lingkungannya. Semakin terpenuhinya keinginan dan harapan karyawan dalam aspek pekerjaannya, maka karyawan akan merasa puas. Untuk menciptakan kepuasan kerja, iklim organisasi dianggap menjadi salah satu faktor yang berperan penting. Iklim organisasi yang terbentuk di lingkungan perusahaan akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja yang nantinya akan berpengaruh pada produktivitas dan hasil kerja. Perusahaan perlu menciptakan iklim organisasi yang baik dan menyenangkan supaya karyawan tetap produktif dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sehingga perhatian terhadap iklim organisasi sangat diperlukan.

Sebagai salah satu perusahaan industri, PT Lotus Lingga Pratama merupakan salah satu perusahaan industri di kota Bandung yang bergerak dibidang manufaktur perhiasan emas. Perusahaan manufaktur yang telah berdiri sejak tahun 1975 ini mampu mempertahankan eksistensinya hingga saat ini. Aktivitas dan kegiatan sehari-hari PT Lotus Lingga Pratama bertumpu pada kegiatan produksi perusahaan guna menghasilkan produk yang inovatif dan

berkualitas sehingga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan yang membeli produk tersebut serta dapat meningkatkan keuntungan perusahaan secara maksimal. Sebagai perusahaan manufaktur, bagian produksi adalah bagian yang sangat utama yang menunjang akan tercapainya target permintaan konsumen. Karena bagian produksi adalah salah satu bagian dari organisasi perusahaan yang terus bergelut akan target-target produksi yang secara kuantitas perlu pencapaian namun secara kualitas juga harus diperhatikan karena kepuasan konsumen menjadi hal yang utama dalam bisnis.

Iklm organisasi perlu diciptakan, dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk bertindak semaksimal mungkin demi tercapainya target-target produksi. Pencapaian akan hasil kerja yang positif serta berhasilnya pemenuhan target-target produksi akan memberikan kepuasan dalam diri karyawan. Sebagai perusahaan industri yang terus bergerak maju, pemenuhan kuantitas serta kualitas produk sangat diperlukan untuk menjaga loyalitas pelanggan serta menjaring pelanggan baru. Untuk mencetak karyawan-karyawan yang secara *skill* bisa bekerja dijalur produksi membutuhkan waktu dan pengalaman yang cukup. Karena tidak bisa satu atau dua bulan untuk dapat bisa menjadi karyawan yang secara kemampuan kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Dengan demikian perusahaan dituntut supaya mampu mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik terhadap perusahaan. Dalam mempertahankan karyawan-karyawan tersebut tentunya perlu adanya kepuasan kerja pada setiap individu. Akan tetapi masih adanya karyawan yang keluar dari perusahaan, dan hal ini ada indikasi bahwa masih ada karyawan yang merasa

kepuasan kerjanya masih kurang. Seperti yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2008), bahwa tindakan tidak puas karyawan terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari *exit* karyawan. *Exit* karyawan adalah ketidakpuasan karyawan yang diungkapkan melalui perilaku *resign* dari perusahaan. Berikut adalah tabel 1.1 data karyawan yang *resign* pada bagian produksi dalam kurun waktu 5 tahun terakhir periode 2013 sampai 2017.

TABEL 1.1
Data Kayawan Bagian Produksi Yang Resign Dari Perusahaan 5 Tahun
Terakhir Periode 2013 Sampai Dengan 2017

UNIT PRODUKSI	KARYAWAN RESIGN				
	2013	2014	2015	2016	2017
R. CASTING	1	-	-	2	1
R. BAHAN	2	1	4	2	3
R. KALUNG	2	2	3	4	3
R. DIAMOND CUT	1	2	2	1	3
R. SOLDER	1	1	1	2	2
R. HAMMER	1	1	1	2	2
R. LASER	1	-	1	1	1
R. HOLLOW	1	1	3	-	4
R. AKSESORI	3	3	-	2	2
TOTAL	13	11	15	16	21

sumber : Bagian *Human Resources Departemen* PT. Lotus Lingga Pratama

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat karyawan yang *resign* selama periode 5 tahun terakhir sebanyak 76 orang dari jumlah keseluruhan karyawan produksi sebanyak 343 orang. Jika dilihat dari tahun 2014 sampai tahun 2017 diketahui terdapat kecendrungan kenaikan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan. Jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan disatu sisi merugikan perusahaan karena perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan

untuk merekrut karyawan baru, belum lagi terhambatnya operasional perusahaan karena kekosongan posisi yang ditinggalkan karyawan yang keluar dari perusahaan serta apabila merekrut karyawan baru membutuhkan waktu untuk melakukan training dalam beberapa bulan supaya siap kerja dijalur produksi. Dan hal ini tentunya menghambat proses produksi dalam hal pencapaian target, sebab karyawan baru belum bisa diandalkan dalam hal produktivitas. Sehingga fenomena pengunduran diri karyawan dibagian produksi ini merupakan adanya indikasi gambaran masih rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Pada saat peneliti melakukan pengamatan di lingkungan PT. Lotus Lingga Pratama, peneliti menemukan adanya situasi kerja yang *over time*. Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap Bapak Budi Darmawan yang bekerja di bagian Kepala Bagian Produksi, peneliti mendapatkan pernyataan bahwa karyawan diharuskan wajib lembur jika pekerjaan tidak selesai. Hal ini terus dilakukan bahkan apabila target produksi yang sangat padat dalam waktu jam kerja seminggu diharuskan terus menurus lembur bahkan sampai jam 9 malam dari masuk kerja jam 7 pagi. Karena menurut Steers dalam halim (2009:7) mengatakan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap penentu iklim organisasi adalah stuktur organisasi, teknologi, lingkungan luar dan kebijakan serta praktek manajemen. Hal ini berkaitan dengan iklim organisasi mengenai kebijakan dan praktek manajemen yang kurang kondusif dan berdampak pada tingkat jam istirahat karyawan yang kurang.

Peraturan mengenai Ketenagakerjaan telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 77 sampai pasal 85. Dimana, Pasal 77

ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja.

“Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu:

- 1) 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
- 2) 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu”.

Berdasarkan peraturan tersebut, maka jika perusahaan melakukan kelebihan waktu jam kerja sesuai UU No 13 tahun 2003, maka setiap kelebihan jam kerja yang dilakukan oleh buruh atau pekerja dalam melaksanakan pekerjaan diatas, harus dihitung sebagai lembur yang harus dibayarkan karena merupakan hak buruh atau pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang. Namun jika jam kerja secara *over time* tersebut dilakukan terus menerus akan menimbulkan berbagai persoalan bagi karyawan, seperti kurangnya waktu istirahat, timbulnya kejenuhan ketika terus menghabiskan waktu diperusahaan dan tidak adanya kesempatan menambah penghasilan diluar jam kerja. Sehingga waktu yang paling utama untuk keluarga dan istirahat jadi berkurang. Walaupun secara materi dibayar lebih, namun faktor waktu yang mereka butuhkan untuk keluarga tidak bisa tergantikan oleh materi.

Hal ini berdampak pada tingkat karyawan yang melakukan mangkir pada saat lembur. Menurut informasi dari Bapak Budi Dharmawan masih adanya karyawan yang mangkir saat jam lembur. Pada saat target produksi tidak terpenuhi dijam kerja normal maka karyawan harus wajib lembur maksimal

sampai jam 9 malam dari masuk kerja jam 7 pagi. Namun kenyataan dilapangan banyak karyawan yang mangkir ketika dijadwalkan jam 9 terkadang mereka pulang jam 5 atau jam 6. Bahkan menurut bapak Budi Dharmawan selaku kepala bagian produksi pada saat perusahaan mewajibkan lembur diluar jam kerja normal yaitu pada hari minggu untuk mengejar target produksi masih ada saja karyawan yang dijadwalkan masuk lembur namun mangkir untuk lembur. Hal ini senada dengan pendapat Gibson dalam Darzanti (2010:11) bahwa salah satu bentuk tidak puas karyawan terhadap pekerjaannya dengan tindakan pengabaian (*neglect*), yaitu reaksi dengan *pasif* dan *konstruktif* sehingga memunculkan sikap membiarkan kondisi memburuk tersebut termasuk sikap kemangkiran, datang terlambat, dan lain sebagainya.

Sehingga berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas perlu, maka dirasakan perlu adanya pembahasan lebih lanjut mengenai “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan kerja Bagian Produksi Di PT. Lotus lingga Pratama”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas penulis mengidentifikasi masalah – masalah yang ada yaitu data bahwa teridentifikasi masih banyak karyawan yang *resign* selama lima tahun terakhir dan terus mengalami peningkatan, hal ini menunjukkan kurangnya kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT Lotus Lingga Pratama. Kemudian dengan kebijakan-

kebijakan perusahaan seperti harus wajib lembur hal ini juga mengakibatkan jam kerja yang terlalu *over time*. Sehingga akan terjadi kejenuhan dan waktu istirahat karyawan yang menjadi berkurang maupun waktu dengan keluarga karyawan juga berkurang, dan ini juga ditunjukkan karyawan dengan mangkir saat lembur.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dan untuk menelusuri konteks persoalan yang akan dibahas, maka diidentifikasi permasalahan tersebut dengan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana iklim organisasi di PT Lotus Lingga Pratama
2. Bagaimana kepuasan kerja di PT Lotus Lingga Pratama
3. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di PT Lotus Lingga Pratama

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai untuk mengetahui :

1. Iklim organisasi pada bagian produksi di PT. Lotus lingga Pratama
2. Kepuasan kerja pada bagian produksi di PT. Lotus lingga Pratama
3. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi erhadap kepuasan kerja pada bagian produksi di PT. Lotus Lingga Pratama

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan. Kegunaan penelitian umumnya dipilih menjadi dua kategori, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis .

1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis atau akademis terkait dengan kontribusi tertentu dari penyelenggaraan penelitian terhadap perkembangan teori dan ilmu pengetahuan serta dunia akademis.

a. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia serta penerapannya berdasarkan teori-teori yang telah dipelajari dengan masalah yang tengah diteliti.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan masukan bagi pihak manajemen perusahaan mengenai pengaruh iklim organisasi kerja terhadap kepuasan kerja.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada peneliti selanjutnya dan sebagai perkembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja untuk mengkajinya lebih lanjut.

d. Bagi Universitas Winaya Mukti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dan sebagai perkembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis atau pragmatis berkaitan dengan kontribusi praktis yang dapat diberikan penyelenggara penelitian terhadap objek penelitian, baik individu, kelompok maupun organisasi.

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis sekaligus bahan pengalaman yang nantinya bisa diaplikasikan antara teori yang dipelajari dengan prakteknya pada saat melakukan penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan serta menjadi bahan perbaikan dan pengembangan bagi pihak manajemen sumber daya manusia di PT. Lotus Lingga Pratama sebagai sumber informasi dan merumuskan strategi dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang tepat agar menciptakan iklim organisasi yang positif supaya dapat menyelesaikan permasalahan perusahaan khususnya dalam hal menciptakan kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan serta bahan pengembangan bagi pihak yang akan datang untuk dapat mengkajinya lebih lanjut.

d. Bagi Universitas Winaya Mukti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan dan pengajaran bagi mahasiswa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Manajemen Dan Fungsi Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa kata manage yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu (Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian). Jadi, Manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai manajemen, berikut ini akan diungkapkan oleh para ahli.

Glover dalam Alma (2013:130), mendefinisikan manajemen sebagai berikut :

“Suatu kepandaian manusia menganalisa, merencanakan, memotivasi, menilai dan mengawasi penggunaan secara efektif sumber-sumber manusia dan bahan yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu”.

Stoner dalam Handoko (2011:3), menyatakan :

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha dari para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan”.

Manajemen menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2011:2) adalah:

”Aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan

sehingga akan dihasilkan produk atau jasa secara efisien”.

Dari definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang meliputi suatu tindakan sebagai proses menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi, dimana fungsi-fungsi manajemen tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan bersama, individu dan masyarakat yang telah direncanakan sebelumnya, secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen

Dari definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, dimana fungsi-fungsi manajemen tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan bersama, individu, dan masyarakat secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

Menurut Winardi (2010:7) fungsi-fungsi manajemen, yaitu:

- 2 Perencanaan (*planning*) menyebabkan dipilihnya arah tindakan (rencana-rencana) yang akan mengarahkan sumber-sumber daya manusia serta alam sesuatu organisasi untuk masa yang akan datang. Perencanaan mencakup suatu pendekatan rasional yang melihat ke depan, ia mengembangkan arah tindakan alternatif dan mempelajari hasil-hasil yang mungkin dicapai dari masing-masing alternatif dan kemudian dipilih arah tindakan (rencana) terbaik.

- 3 Pengorganisasian (*organizing*) mengkombinasi berbagai macam sumber daya manusia dan alam menjadi suatu keseluruhan yang berarti. Dengan jalan mengkombinasi orang-orang, pekerjaan yang akan dilaksanakan, serta faktor-faktor fisik ke dalam sebuah struktur yang berarti, maka tujuan-tujuan dapat dicapai secara lebih efektif.
- 4 Tindakan menggerakkan (*actuating*) mencakup motivasi, kepemimpinan, komunikasi, pelatihan dan bentuk-bentuk pengaruh pribadi lainnya.
- 5 Pengawasan (*controlling*) meliputi tindakan mengecek dan membandingkan hasil yang dicapai dengan standar-standar yang telah digariskan.

2.2 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM adalah bagian dari fungsi manajemen, dimana manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan diri kepada unsur manusia dimana unsur manusia merupakan aset utama organisasi yang harus dipelihara dengan baik dan dimanfaatkan secara produktif. Dengan demikian MSDM memfokuskan diri kepada individu baik sebagai subjek atau pelaku dan sekaligus sebagai objek dari pelaku. Berikut ini merupakan pengertian MSDM menurut beberapa ahli, yaitu :

Flippo dalam Suwanto dan Priansa (2011:29), menyatakan :

”Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:10),menyatakan :

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Cascio dalam Alvin Arifin (2010:20) menyatakan :

“Seni dan ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar menjadi efisien dan efektif dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, para pegawai, dan masyarakat”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu cara mencapai suatu tujuan dengan cara menggerakkan organisasi melalui perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang baik, sehingga menjadi sumber daya manusia yang terdidik, terampil, cakap, berdisiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, kuat fisik dan mental serta setia kepada cita-cita dan tujuan organisasi akan berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi.

2.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan berpengaruh terhadap fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Secara garis besar

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia seperti yang dikemukakan Hasibuan (2011:22) terbagi 2 fungsi yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional sebagai berikut :

1. Fungsi-Fungsi Manajerial meliputi :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan

dilakukan oleh pimpinan perusahaan dengan memberikan tugas kepada bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan, diadakan tindakan perbaikan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi – Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang di berikan kepada karyawan, harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan untuk masa kini maupun masa yang akan datang.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung atau tidak langsung. Uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas

jasa yang di berikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah menyangkut kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dari hasil pekerjaannya di perusahaan. Pengintegrasian penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan merupakan suatu kegiatan untuk memelihara meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas seorang karyawan agar mereka mau mengabdikan pada pekerjaan sampai mereka pensiun nanti. Pemeliharaan yang baik dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian karyawan serta berpedoman pada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud yang

maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dipaparkan di atas dapat ditarik kesimpulan fungsi sumber daya manusia mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja.

2.3 Pengertian Iklim Organisasi Dan Dimensi Iklim organisasi

2.3.1 Pengertian Iklim Organisasi

Litwin dan Stringer dalam Fahmi Alaydroes (2010:19) menyatakan bahwa:

“Iklim organisasi pada intinya adalah lingkungan di dalam suatu organisasi yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja didalamnya, yang diasumsikan akan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka”.

Wirawan (2008:122) menyatakan bahwa :

“iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi mengenai lingkungan internal organisasinya”. Iklim organisasi merupakan suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi dalam suatu organisasi. Hubungan

tersebut terjadi melalui beberapa komponen tertentu yang menciptakan interaksi antar unsur yang terkait dan berhubungan dengan kondisi kebijaksanaan dan prosedur yang diperuntukan bagi masing-masing kelompok kerja.”

Hillrieger dan Slocum dalam Darzanti (2010:3) mengemukakan bahwa:

“iklim organisasi adalah suatu set atribut organisasi dan subsistemnya yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi, yang disebabkan oleh cara-cara organisasi atau subsistem, terhadap anggota lingkungannya. Iklim adalah konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi.”

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi yang dialami oleh karyawan yang berada dalam suatu organisasi adalah bagaimana karakteristik yang berasal dari lingkungan berpengaruh terhadap tingkah laku orang yang berada dalam organisasi serta segala sesuatu yang ada dalam organisasi seperti sistem formal, gaya kepemimpinan manajer (informal/formal), faktor lingkungan penting lainnya yang akan berpengaruh terhadap sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi orang yang bekerja dalam organisasi tersebut.

2.3.2 Dimensi Iklim Organisasi

Stringer dalam Wirawan (2010:123) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam dimensi yang diperlukan, yaitu:

1. Struktur. Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Indikator struktur terdiri atas :
 - a. Peran yang jelas dalam pekerjaan
 - b. Tanggungjawab terhadap pekerjaan
2. Standar-standar. Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Indikator standar terdiri atas :
 - a. Derajat kebanggaan pada perusahaan dan pekerjaan
 - b. Refleksi perasaan karyawan
3. Tanggung jawab. Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Indikator tanggung jawab terdiri atas :
Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Pengakuan. Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Indikator pengakuan terdiri atas :
Imbalan atau upah yang terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.
5. Dukungan. Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Indikator dukungan terdiri atas :
 - a. Hubungan dengan rekan kerja yang lain
 - b. Hubungan dengan atasan

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

Menurut model Pines seperti dikutip Halim (2009:9) iklim sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi, yaitu :

- 1) Dimensi *Psikologikal*, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clershif*), dan kurang inovasi.
- 2) Dimensi *Struktural*, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
- 3) Dimensi *Sosial*, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).
- 4) Dimensi *Birokratik*, yaitu meliputi Undang-undang dan peraturan-peraturan, konflik peranan dan keaburan peranan.

Selanjutnya Lussier dalam Lila (2011:48) mengatakan sejalasnya dimensi iklim organisasi, yaitu :

- 1) *Structur*, merupakan tingkat paksaan yang dirasakan pegawai karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun.
- 2) *Responsibility*, merupakan tingkat pengawasan yang dilakukan organisasi dan dirasakan oleh para pegawai.
- 3) *Reward*, merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha pegawai.

- 4) *Warmt*, berkaitan dengan tingkat kepuasan pegawai yang berkaitan dengan pengakuan sebagai anggota dalam organisasi.
- 5) *Support*, berkaitan dengan dukungan kepada pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Dukungan seperti dapat berasal dari pimpinan ataupun rekan kerja.
- 6) *Organizational identity and loyalty*, berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaannya dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya.
- 7) *Risk*, berkaitan dengan pegawai diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins and Coulter (2012:403) kepuasan kerja yaitu:

“Job satisfaction refers to a person’s general attitude toward his or her job. A person with a high level of job satisfaction has a positive attitude towards his or her job. A person who is dissatisfied has a negative attitude. When people speak of employee attitudes, they usually are referring to job satisfaction.” Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif. Ketika orang berbicara tentang sikap karyawan, mereka biasanya mengacu pada kepuasan kerja.

Definisi lain dikemukakan oleh Wexley dan Yukl dalam Darzanti (2010:9)

“Kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerja. Sikap seseorang

terhadap pekerjaannya tersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang.

Menurut Gibson (2009:106): Kepuasan kerja erat kaitannya dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini merupakan hasil dari persepsi karyawan atas pekerjaannya.

Apabila kepuasan kerja terjadi maka karyawan menunjukkan sikap positif terhadap segala pekerjaan yang menjadi tugasnya dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk itu dapat berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Tingkat kepuasan kerja setiap individu berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya., semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan

seseorang atas sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

2.4.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa orang yang lain. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja.

Menurut Veithzal Rivai (2010: 856-857): “Pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

1) Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2) Teori keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Setiap orang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila

perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3) Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja”.

Pendapat lain mengenai teori kepuasan kerja dijelaskan menurut Wibowo (2011: 503) sebagai berikut:

- 1) *Two-Factor Theory* atau teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygienefactors*.

- 2) *Value Theory* merupakan konsep teori kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas.

Hughes, Ginnet, Curphy dalam *Leadership* (2012) menyatakan bahwa teori tentang kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) macam teori, yaitu:

1. Teori Afektivitas

Afektivitas mengacu pada kecenderungan seseorang untuk bereaksi terhadap rangasangan dalam sikap emosi yang konsisten. Orang-orang dengan kecenderungan negatif secara konsisten bereaksi terhadap perubahan, peristiwa dalam sikap negatif sehingga tidak bahagia. Sedangkan afektivitas positif secara konsisten bereaksi terhadap perubahan dengan sikap positif.

2. *Equity Theory* (Teori Keseimbangan)

Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Adam (1963). Prinsip teori ini adalah orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi, diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

3. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor) dari Herzberg

Teori ini menyatakan ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah :

- a. Sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*), Faktor ini antara lain faktor prestasi, pengakuan atau penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, atau faktor pekerjaan itu sendiri.
- b. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*hygiene factors*). Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, kondisi kerja, kebijaksanaan dan proses administrasi dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja pada dasarnya hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian pada kegiatan didasarkan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasan terhadap kepuasannya tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam perusahaan, menurut Herzberg dalam Ardana dkk(2013:22) menerangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: kompensasi, promosi, lingkungan fisik, lingkungan non fisik, dan karakteristik pekerjaan.

Menurut Gilmer (1996) dalam Edy Sutrisno (2014 : 77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Kemauan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*
6. Faktor Intrinsik dan pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Robbins (2012:22) mengatakan bahwa faktor yang menentukan kepuasan pegawai adalah :

1. Kerja yang secara mental menantang

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang masih dimiliki, menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik untuk betapa baik pegawai tersebut bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi yang sedang, kebanyakan pegawai mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Imbalan yang pantas

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang pegawai persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan para pegawai. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pegawai dalam mengerjakan tugas dengan baik.

4. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Secara umum, kepuasan kerja pegawai meningkat jika penyelia langsung bersikap ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai dan menunjukkan suatu minat pribadi pada para pegawai.

5. Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan

Pada hakekatnya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya kongkruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang para pegawai pilih sebisanya akan menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan pegawai tersebut.

2.4.3 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013:79), kepuasan kerja memiliki lima dimensi yaitu:

11. Pekerjaan itu sendiri dengan indikator: tugas, kesempatan belajar, dan tanggung jawab.
12. Gaji saat ini, dengan indikator: sistem penggajian dan keadilan penggajian.
13. Kesempatan promosi, dengan indikator: peluang promosi.
14. Pimpinan, dengan indikator: gaya memimpin.
15. Rekan kerja, dengan indikator: dukungan antar rekan kerja.

Pengukuran Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan cara mengukur kepuasan kerja karyawan tersebut. Pengukuran kepuasan kerja dapat berguna sebagai penentuan kebijakan organisasi. Wibowo (2011: 511-512) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

- 1) *Rating scales dan kuesioner Rating scales* dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana *rating scales* secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.
- 2) *Critical incidents* Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan.
- 3) *Interviews Interview* merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Hal ini dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis.

Pengukuran kepuasan kerja seseorang bisa dilihat dari besarnya gaji atau upah yang diterima, tetapi gaji bukan satu-satunya yang menjadi ukuran kepuasan kerja seseorang. Hal lain yang dapat dijadikan sebagai ukuran kepuasan kerja adalah hubungan dengan atasan atau rekan kerja, pengembangan karier, dan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Sementara itu, untuk

mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Veithzal Rivai (2010: 860)

adalah menggunakan:

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang *actual* dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
- 2) Supervisi
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya insentif
- 6) Rekan kerja
- 7) Kondisi pekerjaan

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan pengukuran terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi dapat memberikan manfaat, khususnya untuk pimpinan organisasi. Pimpinan dapat memperoleh informasi berupa kumpulan perasaan, harapan, dan kepuasan kerja pegawai yang bersifat dinamik (cepat berubah) sebagai langkah awal pimpinan untuk mengambil keputusan dalam menangani berbagai masalah kepegawaian yang ada dalam organisasi.

Cara Pegawai Mengungkapkan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Gibson dalam Darzanti (2010:11) ekspresi seseorang dalam menunjukkan ketidakpuasan kerja mengacu pada dimensi bentuk ekspresi *aktifpasif* dan *konstruktif-destruktif*. Dari dua dimensi tersebut menurut Gibson reaksi ketidakpuasan seseorang dapat dilihat kedalam empat bentuk sikap :

- 1) Suara (*voice*), yaitu reaksi dengan *aktif* dan *konstruktif* sehingga memunculkan sikap untuk memperbaiki organisasi melalui saran perbaikan, demonstrasi, dan lain sebagainya.
- 2) Eksit (*exit*), yaitu reaksi ketidakpuasan dengan *aktif* dan *destruktif* sehingga memunculkan sikap dengan bentuk meninggalkan atau keluar dari organisasi.

- 3) Kesetiaan (*loyalty*), yaitu reaksi dengan *pasif* dan *destruktif* sehingga memunculkan sikap pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi meliputi berbicara membela kritik dari luar dan mempercayai manajemen untuk melakukan hal yang tepat.
- 4) Pengabaian (*neglect*), yaitu reaksi dengan *pasif* dan *konstruktif* sehingga memunculkan sikap membiarkan kondisi memburuk tersebut termasuk sikap kemangkiran, datang terlambat, dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan yang memiliki ketidakpuasan dalam bekerja akan melakukan beberapa tindakan atau respon terhadap pimpinannya. Respon terhadap ketidakpuasan dapat dilakukan dengan cara keluar dari pekerjaannya atau mencari pekerjaan di tempat lain, mangkir, mencari solusi sambil menunggu sampai membaiknya kondisi iklim perusahaan ataupun membiarkan kondisi perusahaan menjadi semakin lebih buruk.

2.5 Variabel penghubung Iklim organisasi dengan Kepuasan Kerja

Rongga (2001, dalam Aluguro, 2004) menemukan bahwa

“Iklim organisasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat apabila membandingkannya dengan hubungan antara struktur organisasi dengan kepuasan kerja, atau hasil kerja dengan kepuasan kerja maupun antara proses dalam organisasi dengan kepuasan kerja”.

Iklim yang berorientasi kepada pekerja, lebih terbuka dan bersifat konsultatif dan pada umumnya dihubungkan dengan sikap yang positif. Kemudian Davis dan Newton (1985, dalam Meeusen et al, 2011) menyatakan :

“Iklim organisasi di dalam suatu organisasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggotanya. Iklim organisasi diartikan lingkungan psikologis yang dirasakan oleh setiap anggota organisasi sehingga mereka memiliki penilaian berbeda-beda di dalam merasakan, mempersepsikan serta menghayati suasana iklim organisasi yang dirasakan sedangkan kepuasan kerja merujuk pada respon afektif yang dimiliki karyawan dalam bekerja”.

Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Karyawan yang merasakan suasana kerja yang kondusif maka dia akan mewujudkan hasil kerjanya melalui disiplin yang tinggi dalam penyelesaian tugas-tugasnya dan pengurangan terhadap adanya keluhan yang diberikan kepada tempat kerjanya.

2.6 Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1
TABEL PENELITIAN TERDAHULU

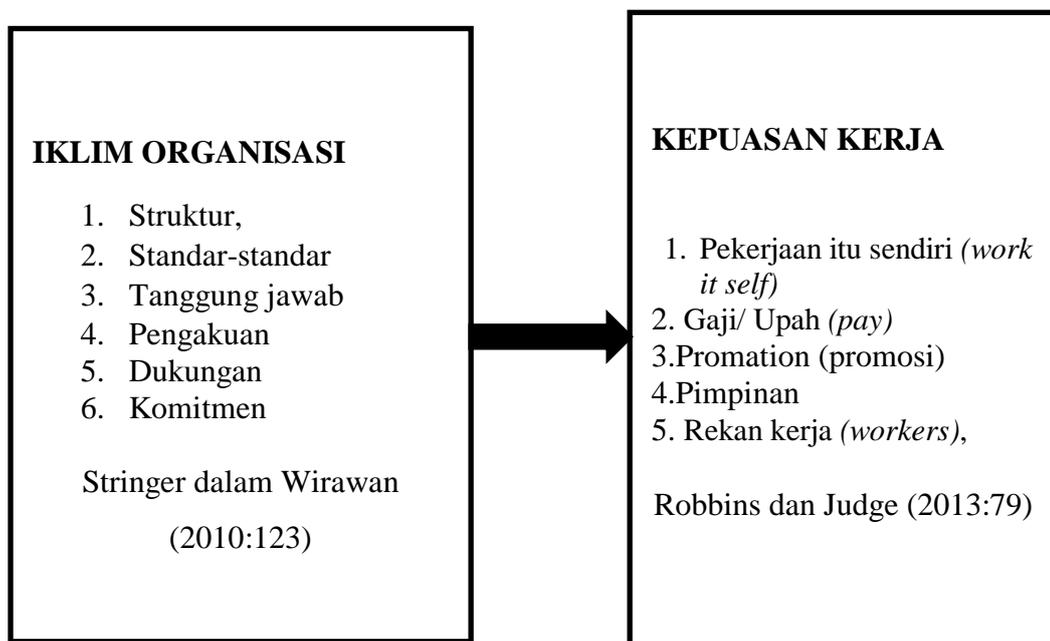
no	Nama peneliti	judul	Jenis pendekatan, metode, pengambilan dan analisis data	Hasil
1	Sholikhah dan Churiyah (2006)	Analisis jalur iklim organisasi terhadap komitmen dan kepuasan kerja serta implikasi pada prestasi kerja	Kuantitatif, analisis statistik deskriptif dan inferensial yaitu analisis jalur (Path Analysis)	Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan; iklim organisasi, komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan baik langsung maupun tidak langsung
2	Eko adi siswanto, Ahyar	Analisis pengaruh iklim kerja dan pengembangan karir;	Kuantitatif, analisis regresi dua tahap	Iklim kerja dan pengembangan karir mempengaruhi

	yuniawan (2012)	kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i>		komitmen karir dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> . Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi total sebesar 0,5361. Hal ini berarti 53,61% komitmen karir dapat dijelaskan oleh variabel iklim kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja sedangkan sisanya dapat dijelaskan variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dan eror.
3	Eko yuliana (2007)	Hubungan antara iklim organisasi dan kualitas pelayanan pada karyawan Mcdonald's Java semarang	Kuantitatif, analisis regresi sederhana dengan bantuan program komputer <i>Statistical product and service solution (SPSS) for windows Release</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada hubungan yang positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dan kualitas pelayanan pada karyawan. Semakin negatif iklim organisasi, maka tingkat kualitas pelayanan semakin rendah. 2. Iklim organisasi memiliki sumbangan efektif terhadap kualitas pelayanan sebesar 62,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini

2.7 Kerangka Pemikiran

Iklm organisasi merupakan suatu gambaran lingkungan dan sifat-sifat lingkungan kerja yang ada dalam suatu organisasi kerja dimana pegawai melakukan pekerjaannya secara terus menerus yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan. Iklm organisasi memberikan pengaruh yang besar terhadap prestasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut



gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran

2.8 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran diatas, maka penulis menarik suatu hipotesis bahwa “ iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada bagian produksi di PT. Lotus Lingga Pratama”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang Digunakan

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif yaitu suatu penulisan yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang objek serta fenomena yang diteliti, sedangkan metode verifikatif adalah suatu metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Menurut Nazir (2011:54):

“Metode deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Data yang diperlukan untuk penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder.

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari karyawan sebagai responden melalui pengisian kuesioner kepada karyawan bagian produksi di PT. Lotus Lingga Pratama.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari PT. Lotus Lingga Pratama berkaitan dengan variabel-variabel penelitian, seperti data tentang jumlah pegawai, struktur organisasi, gambaran keadaan perusahaan, catatan-catatan serta dokumen-dokumen yang diperlukan.

3.2. Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2013:38), definisi variable adalah sebagai berikut: “variabel penelitian adalah segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu, variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

1. Variabel bebas (X)

Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Iklim Kerja.

Pengukuran iklim kerja didasarkan pada indikator atau dimensi yang dikemukakan Stringer dalam Wirawan (2010:123) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam dimensi yang diperlukan, yaitu:

1. Struktur. Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Indikator struktur terdiri atas :
 - a. Peran yang jelas dalam pekerjaan
 - b. Tanggungjawab pekerjaan

2. Standar-standar. Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Indikator standar terdiri atas :
 - a. Derajat kebanggaan pada perusahaan dan pekerjaan
 - b. Refleksi perasaan karyawan
3. Tanggung jawab. Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Indikator tanggung jawab terdiri atas :
 - a. Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - b. Menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas
4. Pengakuan. Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Indikator pengakuan terdiri atas:
 - a. Imbalan atau upah yang terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.
 - b. Sistem promosi perusahaan terhadap karyawan terbaik.
5. Dukungan. Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Indikator dukungan terdiri atas :
 - a. Hubungan dengan rekan kerja yang lain
 - b. Hubungan dengan atasan
6. Komitmen. Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi :

a. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan

b. Kebanggaan karyawan menjadi anggota dari perusahaan

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja

Pengukuran kepuasan kerja didasarkan pada dimensi yang dikemukakan Robbins dan Judge (2013:79), kepuasan kerja memiliki lima dimensi yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri dengan indikator: kesempatan belajar dan tanggung jawab.
2. Gaji saat ini, dengan indikator: sistem penggajian dan keadilan penggajian.
3. Kesempatan promosi, dengan indikator: Penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan dan peluang menempati suatu jabatan.
4. Pimpinan, dengan indikator: gaya memimpin dan sikap terhadap bawahan.
5. Rekan kerja, dengan indikator: dukungan antar rekan kerja terhadap *team work* dan dukungan rekan kerja terhadap solusi mengenai masalah kerja.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut :

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
Iklim organisasi (variabel x)	“ Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi mengenai Lingkungan internal organisasinya. Litwin dan Stringer dalam wirawan (2008:122)	Stuktur	Peran yang jelas dalam pekerjaan	Ordinal
			Alur kerja yang terstruktur dengan baik	
		Standar	Refleksi perasaan karyawan	
			Standar kerja	
		Tanggung jawab	Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan	
			Menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas	
	pengakuan	Imbalan atau upah yang terima karyawan		
		Sistem promosi perusahaan terhadap karyawan terbaik		
	dukungan	Hubungan dengan rekan kerja yang lain		
		Hubungan dengan atasan		
	Komitmen	pemahaman karyawan mengenai tujuan perusahaan		
		Kebanggaan karyawan menjadi anggota dari perusahaan		
Kepuasan kerja (variabel y)	“Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum Seseorang terhadap Pekerjaannya”. Robbins and Coulter (2012 :403)	Pekerjaan itu Sendiri	Kesempatan untuk belajar	Ordinal
			Tanggung jawab	
		Gaji	sistem penggajian	
			keadilan penggajian	
		Promosi	Penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	
	Peluang menempati suatu jabatan			
	Pimpinan	Gaya memimpin		
		Sikap terhadap bawahan		
	Rekan kerja	Dukungan antar rekan kerja terhadap <i>team work</i>		
		Dukungan rekan kerja terhadap solusi mengenai masalah kerja		

3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawanbagian produksi di PT. Lotus Lingga Pratama sebanyak 343 orang

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk mengetahui besarnya sampel digunakan rumus menurut slovin (umar, 2013 :78) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Besarnya sampel

N : Ukuran populasi

e : Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleri yaitu 10%.

$$n = \frac{343}{1 + 343 \times (0,1)^2} = 77,4 \quad n=78$$

Maka besarnya sampel yang harus diambil adalah sebanyak 78 orang. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *proportionatestatified random sampling*, teknik ini digunakan bila populasi

mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata, (Sugiyono,2009: 116), dengan asumsi bahwa sampel adalah karyawan produksi di PT. Lotus Lingga Pratama.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara melakukan peninjauan secara langsung ketempat objek penelitian dan memperoleh data primer. Cara-cara pengumpulan data primer melalui :

- a. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mengamati dan meninjau secara langsung ke perusahaan atau objek yang diteliti.
- b. Wawancara, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya secara langsung dengan pihak atau pejabat yang berwenang yang berhubungan dengan objek yang diteliti.
- c. Kuisisioner, yaitu lembar isian yang didalamnya berisi pertanyaan dan pernyataan yang dapat mengolah data kualitatif menjadi kuantitatif dengan pengujian hipotesis.

2. Studi Literatur (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara mencari buku-buku (*text book*), literatur-literatur, jurnal ilmiah maupun internet serta sumber lain yang relevan dengan objek permasalahan yang diteliti. Adapun pengertian penelitian

kepastakaan menurut Iqbal (2006) adalah “Penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan *literature* (kepastakaan), baik berupa buku, catatan, maupun laporan hasil penelitian dari peneliti terdahulu”.

3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang jawabannya diukur dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2016:228) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial”.

Untuk memberikan penilaian terhadap jawaban dalam kuisisioner dibagi menjadi lima tingkat alternative jawaban yang disusun bertingkat dengan pemberian bobot (skor) 1-5 rincian sebagai berikut:

TABEL 3.2
SKALA PENGUKURAN VARIABLE

SKOR	KETERANGAN
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Dari hasil pengolahan kuesioner, dilakukan penganalisaan hasil penelitian, Menurut Husein Umar (2003: 225), bahwa “untuk mengkuantitatifkan data kualitatif dilakukan dengan cara analisis pembobotan dengan menentukan skor

tertinggi yang dikurangi skor terendah kemudian dibagi oleh lima tingkat skala interval". Sehingga hasilnya sebagai berikut:

- (1). Nilai 78 – 140, menunjukkan penilaian sangat tidak setuju (STS).
- (2). Nilai 141 – 203, menunjukkan penilaian tidak setuju (TS).
- (3). Nilai 204 – 266, menunjukkan penilaian kurang setuju (KS).
- (4). Nilai 267 – 328, menunjukkan penilaian setuju (S).
- (5). Nilai 329 – 390, menunjukkan penilaian sangat setuju (SS).

Untuk menganalisis setiap pertanyaan atau indikator, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan jumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, selanjutnya peneliti membuat garis kontinum.

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pertanyaan}}$$

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu tabel kontinum, yaitu sebagai berikut:

- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum : 5
- c. Interval : $5 - 1 = 4$
- d. Jarak Interval : $(5 - 1) : 5 = 0,8$

Tabel 3.3
Kategori Skala

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat baik
1,81	2,60	Tidak baik
2,61	4,40	Cukup baik
3,41	4,20	Baik
4,21	5,00	Sangat baik

Sumber: Sugiono (2013:134)



Gambar 3.1
Garis Kontinum

Teknik Transformasi Data (*Metode Succesive Interval/MSI*)

Dalam penelitian ini karena data yang dihasilkan dari penelitian skalanya masih bersifat ordinal, sedangkan untuk keperluan penelitian ini memerlukan data berbentuk skala interval, maka data yang dalam skala ordinal tersebut ditransformasikan terlebih dahulu kedalam skala interval (menstransformasikan data ordinal menjadi interval) dengan menggunakan *Metode Succesive Interval* (MSI).

Metode Succesive Interval (MSI) merupakan salah satu metode untuk mengkonvensi data yang bersifat skala ordinal ke interval. Hal ini penting mengingat penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi yang mensyaratkan datanya berupa skala interval. Menurut Muhidin (2007:55) langkah-langkahnya MSI adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.

2. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.
3. Jumlahkan proporsi secara beruntun sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden.
4. Dengan menggunakan table distribusi normal baku, hitung z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden tadi.
5. Menghitung nilai skala (scale value) untuk setiap z dengan menggunakan rumus.

$$SV = \text{Density at lower limit} - \text{density at upper limit}$$

$$SV = \frac{(\text{Density at lower limit} - \text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit} - \text{area under lower limit})}$$

Melakukan transformasi nilai skala dari nilai ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus $Y = SV_i + |SV_{\min}|$. Dengan catatan, SV yang nilainya kecil atau harga negative terbesar diubah menjadi sama

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrument dapat mengukur sesuatu tepat apa yang hendak diukur. Dengan kata lain, validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan (validitas) suatu alat

ukur, dimana suatu alat ukur kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Menurut Sugiyono (2012) bahwa validitas yang dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* menggunakan tiga tahapan yaitu,

1. Menentukan nilai korelasi (r), dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan : r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

X = jumlah skor semua butir instrumen dalam variabel X

Y = jumlah skor semua butir instrumen dalam variabel Y

2. Penentuan uji signifikan korelasi *Product Moment* (t_{hitung})

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

3. Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur program komputer yaitu Ms. Excel. Kaidah keputusan sebagai berikut:
 - a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan **Valid**
 - b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan **Tidak Valid**

3.5.2 Uji Realibilitas

Setiap alat pengukuran seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kesetabilan, dan konsisten dalam

mengungkapkan gejala tersebut dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada waktu yang berbeda. Sugiyono (2012) mengemukakan “Instrumen yang reliabel adalah instrument bila digunakan kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Pengujian reliabilitas alat ukur yang akan digunakan adalah pendekatan korelasi *Alfa Croncbach*. Koefisien *Alpha Croncbach* dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

1. Penentuan nilai korelasi

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right\}$$

Dimana : r_i = reliabilitas instrumen

$\sum \sigma^2$ = jumlah varian butir

σ^2 = varians total

K = jumlah item pertanyaan

2. Penentuan uji signifikasi *Product Moment* (t_{hitung})

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

3. dalam melakukan perhitungan Alpha, digunakan alat bantu program yaitu keputusan diambil sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan **Reliabel**

b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan **Tidak Reliabel**

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Mengingat data penelitian yang digunakan adalah sekunder, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sebelum uji hipotesis melalui uji t dan uji F maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu normalitas, multikolinieritas, autokolerasi, dan heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

3.5.4 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Singgih Santoso (2012:293) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

3.5.5 Uji Linieritas

Bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier atau tidak (Duwi Priyatno, 2010: 42). Uji linieritas dapat dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{\text{reg}} = \frac{RK_{\text{reg}}}{RK_{\text{res}}}$$

Keterangan:

F_{reg} = harga bilangan F untuk garis regresi

RK_{reg} = rerata kuadrat garis regresi

RK_{res} = rerata kuadrat residu

Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS

20 for Windows, dengan metode pengambilan keputusan yaitu:

- 1) jika signifikansi pada *Linierity* > 0,05, maka hubungan antara dua variabel tidak linier;
- 2) jika signifikansi pada *Linierity* < 0,05, maka hubungan antara dua variabel dinyatakan linier (Duwi Priyatno,

3.5.6 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Gujarati (2012:406) untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual

(*error*). Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meregresikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen). Heteroskedastisitas adalah terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, dalam penelitian ini digunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi penyimpangan variabel bersifat konstan atau tidak. Salah satu cara untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara variabel dependen (terikat) dengan residualnya. Apabila grafik yang ditunjukkan dengan titik-titik tersebut membentuk suatu pola tertentu, maka telah terjadi heteroskedastisitas dan apabila polanya acak serta tersebar, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali 2011:139).

Deteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat kurva heteroskedastisitas atau diagram pencar (*chart*), dengan dasar pemikiran sebagai berikut:

- a) Jika titik-titik terikat menyebar secara acak membentuk pola tertentu yang beraturan (bergelombang), melebar kemudian menyempit maka terjadi heteroskedostisitas.

- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar baik dibawah atau diatas 0 ada sumbu Y maka hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.7 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan pengaruh antara variabel bebas (iklim organisasi) dengan variabel terikatnya (kepuasan kerja). Menurut Sugiyono (2013) persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Dimana: Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = konstanta

b = koefisien regresi

Nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum Y)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

3.5.8 Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel (Umar, 2008:45).

Menurut Sugiyono (2013:184), menjelaskan bahwa untuk dapat memberikan interpretasi terhadap lemah dan kuatnya pengaruh itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertara pada tabel 3.3:

Tabel 3.4
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiono (2010:184)

3.5.9 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu pengkuadratan dari nilai korelasi (r^2). Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perubahan variabel bebas (variabel X) terhadap variabel terikat (variabel Y) yang dapat digunakan dalam perhitungan statistik dengan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%.$$

Keterangan:

$KD =$ Koefisien Determinasi

$r^2 =$ Koefisien korelasi

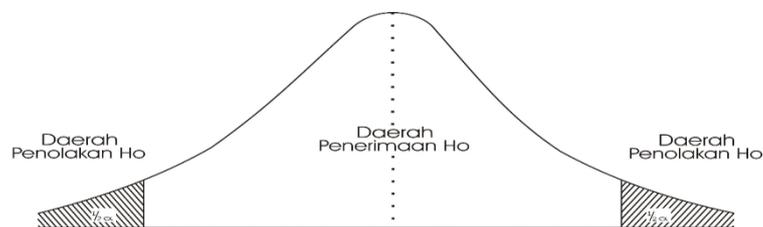
3.5.10 Uji Hipotesis Partial (Uji T)

Untuk melakukan Uji t peneliti menentukan model keputusan dengan statistik uji t, dengan asumsi pengujian sebagai berikut: H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,5\alpha:n-2$). Yang dicocokkan dengan pemilihan hipotesis yaitu:

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

$H_1 : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan terhadap hipotesis digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.2
Kurva Distribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah PT Lotus Lingga Pratama

PT Lotus Lingga Pratama berdiri sejak tahun 1975, berpusat di Bandung, Indonesia dengan unit produksi disatu lokasi yang menjangkau seluruh Indonesia. Berbagai perkembangan yang telah dialami oleh perusahaan ini dalam kurun waktu sekitar empat dekade telah memampukan kami untuk meningkatkan kapasitas kami secara bertahap sekaligus menjangkau pangsa pasar yang lebih luas. Kini, LLP dikenal luas sebagai perusahaan nasional yang terkemuka dalam industri perhiasan emas. Sebagai produsen perhiasan emas, kami memiliki reputasi yang terpercaya dalam menjaga kualitas produk-produk kami, serta tingkat akurasi dari kandungan emas dalam setiap produk kami.

Di LLP, kami senantiasa meningkatkan inovasi, kualitas, dan efisiensi kerja untuk bersaing di pasar yang semakin menantang. Dengan selalu beradaptasi terhadap perkembangan terkini di pasar perhiasan emas, kami bertekad untuk menjadi pemimpin pasar di Indonesia maupun luar negeri dan terus memperluas jangkauan dan pangsa pasar kami. LLP merupakan suatu perusahaan berorientasi

global, dengan pangsa pasar ekspor yang meliputi banyak negara di Asia, kawasan Timur Tengah, dan Amerika Serikat. LLP adalah anggota resmi dari World Gold Council dan Asosiasi Pengusaha Emas dan Permata Indonesia (APEPI). Pada saat ini LLP sedang mengadopsi sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008.

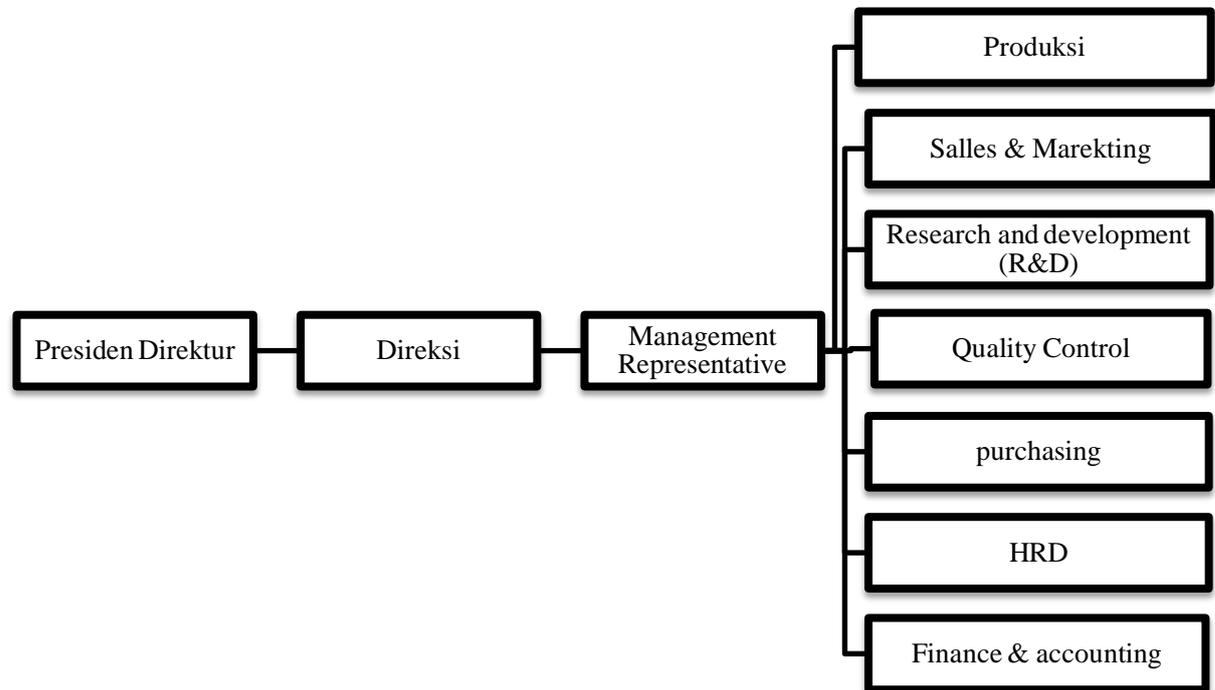
4.1.2 Visi dan Misi PT Lotus Lingga Pratama

Visi PT Lotus Lingga Pratama adalah menjadi perusahaan perhiasan emas nasional yang terdepan dan terpercaya dalam hal desain, kadar, dan kualitas dengan standar kerja internasional.

Misi PT Lotus Lingga Pratama adalah sebagai berikut :

1. Menciptakan SDM yang kompeten dan team kerja yang solid
2. Menciptakan desain yang inovatif yang dapat diterima pasar
3. Memperluas market share dengan meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan
4. Menciptakan sistem manajemen yang bermutu internasional
5. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja sehingga meningkatkan profitabilitas

4.1.3 Struktur Organisasi PT Lotus Lingga Pratama



Gambar 4.1

Sumber : PT Lotus Lingga Pratama

4.1.4 Job deskripsi PT Lotus Lingga Pratama

1. Presiden Direktur

Memimpin perusahaan dengan membuat kebijakan-kebijakan perusahaan, memilih, menentukan, mengawasi pekerjaan karyawan dan menyetujui anggaran tahunan perusahaan dan melaporkan laporan pada pemegang saham.

2. Direktur

Merencanakan, melaksanakan dan mengawasi seluruh pelaksanaan operasional perusahaan, membuat standar perusahaan mengenai semua proses operasional, produksi, proyek dan kualitas hasil produksi, membuat strategi dalam pemenuhan target perusahaan dan cara mencapai target tersebut, membantu tugas-tugas direktur utama, mengawasi seluruh karyawan apakah tugas yang dilakukan sesuai dengan standar operasional perusahaan, bertanggung jawab pada pengembangan kualitas produk ataupun karyawan, membuat laporan kegiatan untuk diberikan kepada direktur utama dan bertanggung jawab pada proses operasional, produksi, proyek dan kualitas hasil produksi.

3. Management Representative

Memastikan bahwa proses yang diperlukan untuk sistem manajemen mutu ditetapkan, dilaksanakan dan dipelihara, melaporkan pada manajemen puncak mengenai kinerja SMM (system manajemen mutu) dan setiap kebutuhan untuk koreksi, dan memastikan promosi kepedulian mengenai persyaratan pelanggan di seluruh organisasi.

4. HRD

Membuat SOP, job description, training and development system dll, bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan, mulai dari mencari calon karyawan, wawancara hingga seleksi, melakukan seleksi, promosi, transferring dan demosi pada karyawan yang dianggap perlu,

melakukan perhitungan gaji, bonus dan tunjangan dan embuat kontrak kerja karyawan serta memperbaharui masa berlakunya kontrak kerja.

5. Finance & accounting

Membuat perencanaan keuangan, mulai dari perencanaan peminjaman, penerimaan, pengeluaran, dan pembayaran, menyusun laporan keuangan harian, mingguan, bulanan dan tahunan, mengelola uang kas, mulai dari membuka rekening, menentukan setoran, mengatur kas, menangani pembayaran atas kewajiban dan membuat catatan transaksi kas, mengelola kredit dengan mengatur tagihan-tagihan, mengurus surat berharga, salah satunya seperti menandatangani cek, dan bekerja sama dalam menyusun kebijakan administrasi keuangan dengan bagian lain yang terkait sesuai dengan visi dan misi perusahaan

6. Salles & Marketing

Menjaga dan meningkatkan volume penjualan, menjalin komunikasi yang baik dengan pelanggan, memiliki keterampilan secara kuantitatif yang baik, memastikan pencapaian target penjualan, membuat laporan penjualan perusahaan dan melaporkan aktivitas penjualan perusahaan kepada pimpinan.

7. Produksi

Membuat perencanaan dan jadwal proses produksi, mengawasi proses produksi agar kualitas, kuantitas dan waktunya sesuai dengan perencanaan yang sudah dibuat. Bertanggung jawab mengatur manajemen alat agar fasilitas produksi berfungsi sebagaimana mestinya dan beroperasi dengan

lancer. Bertanggung jawab pada peningkatan ketrampilan dan keahlian karyawan yang berada di bawah tanggung jawabnya. Memberikan penilaian dan sanksi jika karyawan dibawah tanggung jawabnya melakukan kesalahan dan pelanggaran. Berinovasi dalam pengerjaan produksi dan memberikan masukan pada perusahaan yang berkaitan dengan bagian produksi.

8. Research and development (R&D)

Mencari tahu berbagai informasi dan *trend* produk secara intensif untuk memperkuat pengetahuan yang dapat menyokong implementasi dari perkembangan proyek dan riset-riset dasar. Mengkoordinir dan memonitor proses perkembangan produk, riset dasar, dan riset konsumen yang dilakukan oleh unit-unit yang bersangkutan.

9. Quality Control

Memantau perkembangan semua produk yang diproduksi oleh perusahaan. Bertanggung jawab untuk memperoleh kualitas terbaik dalam produk perusahaannya. Merekomendasikan pengolahan ulang produk-produk berkualitas rendah.

10. Purchasing

Mengelola kebijakan *purchasing* dan memastikan semua pembelian sesuai dengan kebijakan tersebut. Memilih *supplier* yang akan berhubungan dengan perusahaan dan berkomunikasi dengan resmi dengan *supplier* tersebut. Mengurus penganggaran, penetapan biaya, dan penghematan biaya setelah melakukan *review* terhadap informasi manajemen yang ada.

4.2. Penyajian Data

4.2.1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada bagian produksi PT Lotus Lingga Pratama, penulis membuat dan menyebarkan kuesioner pada sejumlah responden yang merupakan karyawan produksi PT Lotus Lingga Pratama.

Hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 78 responden yang telah diteliti, memperlihatkan karakteristik responden yang berbeda, seperti jenis kelamin, usia, pekerjaan dan status perkawinan. Adapun karakteristik dari 31 responden tersebut adalah sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Data Umum Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	F	%
1.	Laki-laki	55	71
2.	Perempuan	23	29
Jumlah		78	100

Berdasarkan tabel 4.1 di atas bahwa dari 78 orang responden yang merupakan karyawan bagian produksi PT Lotus Lingga Pratama, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 71 % sedangkan sisanya adalah responden perempuan, yaitu sebanyak 29 %. Data tersebut menunjukkan bahwa populasi yang menjadi sampel lebih banyak laki-laki dibandingkan dengan perempuan..

2. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan semua responden adalah SMK.

3. Usia

Tabel 4.2
Data Umum Responden Menurut Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21-30	46	59%
31-40	27	35%
41- 50	5	6%
>50	0	0%
Jumlah	78	100

Berdasarkan tabel 4.3 di atas bahwa dari 78 orang responden yang merupakan karyawan bagian produksi PT Lotus Lingga Pratama, sebagian besar berusia antara 21-30 tahun yaitu sebesar 59% kemudian responden yang berusia antara 31- 40 tahun 35% sedangkan responden yang berusia antara 41-50 tahun 6%.. Hal ini menunjukkan karyawan bagian produksi PT Lotus Lingga Pratama didominasi usia antara 21- 30 tahun.

3. Masa Kerja

Tabel 4.3
Data Umum Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	F	%
< 3Tahun	25	32%
3- 5 Tahun	30	39%
6- 10 Tahun	15	19%
>10 Tahun	8	10%
Jumlah	78	

Berdasarkan tabel 4.4 di atas bahwa dari 78 orang responden yang merupakan karyawan bagian produksi PT Lotus Lingga Pratama, sebagian besar bekerja antara 3–5 tahun sebesar 39% sedangkan responden bekerja kurang dari 3 tahun sebesar 32% dan bekerja antara 6–10 tahun sebesar 19%, kemudian sisanya responden yang sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun yaitu sebesar 10%. Hal ini menunjukkan sebgaiian besar karyawan bagian produksi PT Lotus Lingga Pratamabekerja antara 3 – 5 tahun.

4.2.2 Deskripsi Iklim Organisasi

Untuk mengetahui deskripsi iklim organisasi dan kepuasan kerja berikut ini disampaikan hasil jawaban sebanyak 78 responden dengan jumlah item pertanyaan total sebanyak 22, masing masing untuk variabel iklim organisasi berjumlah 12 pertanyaan dan kepuasan kerja dengan jumlah 10 pertanyaan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Peran Yang Jelas Dalam Pekerjaan

Kriteria	Frekuensi	Persentase
1. Sangat tidak setuju	16	21
2. Tidak Setuju	18	23
3. Kurang setuju	11	14
4. Setuju	30	38
5. Sangat setuju	3	4
Total	78	100

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa jawaban responden terhadap item pertanyaan Peran yang jelas dalam adalah jawaban sangat tidak setuju 21%, tidak setuju 23%, Kurang setuju 14%, setuju 38%, dan sangat setuju 4%. Jadi jawaban yang paling dominan adalah setuju sebesar 38%. Hal ini menunjukkan bahwa Peran yang jelas dalam pekerjaan pada bagian produksi PT Lotus Lingga pratama belum di pahami karyawan sepenuhnya.

Tabel 4.5
Alur kerja yang terstruktur dengan baik

Kriteria	Frekuensi	Persentase
1. Sangat	3	4
2. Tidak	6	8
3. Kurang	16	21
4. Setuju	45	58
5. Sangat	8	10
Total	78	100

Sumber: data kuisisioner 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap Alur kerja yang terstruktur dengan baik adalah jawaban sangat tidak setuju 3%, tidak setuju 8%, Kurang setuju 21%, setuju 58%, dan sangat setuju 10%. Jadi jawaban yang paling dominan adalah setuju sebesar 58%. Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden alur kerja yang terstruktur dengan baik sudah berjalan di PT Lotus Lingga Pratama .

Tabel 4.6
Refleksi perasaan karyawan

Kriteria	Frekuensi	Persentase
1. Sangat tidak setuju	10	13
2. Tidak Setuju	6	8
3. Kurang setuju	14	18
4. Setuju	47	60
5. Sangat setuju	1	1
Total	78	100

Sumber: data kuisisioner 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap Refleksi perasaan karyawan adalah jawaban sangat tidak setuju 13%, tidak setuju 8%, kurang setuju 18%, setuju 60%, dan sangat setuju 1%. Jadi jawaban yang paling dominan adalah setuju sebesar 60%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kebanggaan karyawan pada kinerja perusahaan.

Tabel Tabel 4.7
Standar kerja

Kriteria	Frekuensi	Persentase
1. Sangat tidak setuju	2	3
2. Tidak Setuju	7	9
3. Kurang setuju	17	22
4. Setuju	50	64
5. Sangat setuju	2	3
Total	78	100

Sumber: data kuisisioner 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap Standar kerja adalah jawaban sangat tidak setuju 3%, tidak setuju 9%, kurang setuju 22%, setuju 64%, dan sangat setuju 2%. Jadi jawaban yang paling dominan adalah setuju sebesar 64%. Hal ini menunjukkan bahwa Standar kerja yang tinggi telah ditetapkan pada bagian produksi PT Lotus Lingga Pratam.

Tabel Tabel 4.8
Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan

Kriteria	Frekuensi	Persentase
1. Sangat tidak setuju	1	1
2. Tidak Setuju	6	8
3. Kurang setuju	15	19
4. Setuju	34	44
5. Sangat setuju	22	28
Total	78	100

Sumber: data kuisisioner 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan adalah jawaban sangat tidak setuju 1%, tidak setuju 8%, Kurang setuju 19%, setuju 44%, dan sangat setuju 28%. Jadi jawaban yang paling dominan adalah setuju sebesar 44%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah menunjukkan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.9
Menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas

Kriteria	Frekuensi	Persentase
1. Sangat tidak setuju	4	5
2. Tidak Setuju	0	0
3. Kurang setuju	13	17
4. Setuju	44	56
5. Sangat setuju	17	22
Total	78	100

Sumber: data kuisisioner 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap Menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas adalah jawaban sangat tidak setuju 5%, tidak setuju 0%, Kurang setuju 17%, setuju 56%, dan sangat setuju 22%. Jadi jawaban yang paling dominan adalah setuju sebesar 56%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja selalu menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.

Tabel 4.10
Imbalan atau upah yang terima karyawan

Kriteria	Frekuensi	Persentase
1. Sangat tidak setuju	1	1
2. Tidak Setuju	12	15
3. Kurang setuju	27	35
4. Setuju	31	40
5. Sangat setuju	7	9
Total	78	100

Sumber: data kuisisioner 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap Imbalan atau upah yang terima karyawan adalah jawaban sangat tidak setuju 1%, tidak setuju 15%, Kurang setuju 35%, setuju 40%, dan sangat setuju 9%. Jadi jawaban yang paling dominan adalah setuju sebesar 40%. Hal ini menunjukkan karyawan yang merasa puas terhadap upah atau imbalan yang diterima.

Tabel 4.11
Sistem promosi perusahaan terhadap karyawan terbaik

Kriteria	Frekuensi	Persentase
1. Sangat tidak setuju	18	23
2. Tidak Setuju	37	47
3. Kurang setuju	11	14
4. Setuju	10	13
5. Sangat setuju	2	3
Total	78	100

Sumber: data kuisisioner 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap sistem promosi perusahaan terhadap karyawan terbaik adalah jawaban sangat tidak setuju 23%, tidak setuju 47%, Kurang setuju 14%, setuju 13%, dan sangat setuju 3%. Jadi jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju sebesar 47%. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada sistem promosi perusahaan terhadap

karyawan terbaik dikarenakan sulitnya karyawan terbaik untuk mendapat sistem promosi.

Tabel 4.12
Hubungan dengan rekan kerja yang lain

Kriteria	Frekuensi	Persentase
1. Sangat tidak setuju	2	3
2. Tidak Setuju	5	6
3. Kurang setuju	28	36
4. Setuju	42	54
5. Sangat setuju	1	1
Total	78	100

Sumber: data kuisisioner 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap hubungan dengan rekan kerja yang lain adalah jawaban sangat tidak setuju 3%, tidak setuju 6%, Kurang setuju 36%, setuju 54%, dan sangat setuju 1%. Jadi jawaban yang paling dominan adalah setuju sebesar 54%.Hal ini menunjukkan hubungan yang baik sesama karyawan.

Tabel 4.13
Hubungan dengan atasan

Kriteria	Frekuensi	Persentase
1. Sangat tidak setuju	1	1
2. Tidak Setuju	4	5
3. Kurang setuju	21	27
4. Setuju	51	65
5. Sangat setuju	1	1
Total	78	100

Sumber: data kuisisioner 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap hubungan dengan atasan adalah jawaban sangat tidak setuju 1%, tidak setuju 5%, Kurang setuju 27%, setuju 65%, dan sangat setuju 1%. Jadi jawaban yang paling

dominan adalah setuju sebesar 65%. Hal ini menunjukkan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.

Tabel 4.14
pemahaman karyawan mengenai tujuan perusahaan

Kriteria	Frekuensi	Persentase
1. Sangat tidak setuju	4	5
2. Tidak Setuju	7	9
3. Kurang setuju	18	23
4. Setuju	45	58
5. Sangat setuju	4	5
Total	78	100

Sumber: data kuisisioner 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pemahaman karyawan mengenai tujuan perusahaan adalah jawaban sangat tidak setuju 5%, tidak setuju 9%, Kurang setuju 23%, setuju 58%, dan sangat setuju 5%. Jadi jawaban yang paling dominan adalah setuju sebesar 78%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memahami tujuan perusahaan.

Tabel 4.15
Kebanggaan karyawan menjadi anggota dari perusahaan

Kriteria	Frekuensi	Persentase
1. Sangat tidak setuju	5	6
2. Tidak Setuju	16	21
3. Kurang setuju	11	14
4. Setuju	46	59
5. Sangat setuju	0	0
Total	78	100

Sumber: data kuisisioner 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap kebanggaan karyawan menjadi anggota perusahaan adalah jawaban sangat tidak setuju 6%, tidak setuju 21%, Kurang setuju 14%, setuju 59%, dan sangat setuju

0%. Jadi jawaban yang paling dominan adalah setuju sebesar 59%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bangga menjadi anggota dari perusahaan.

Untuk menganalisis setiap pertanyaan atau indikator, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan jumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, selanjutnya peneliti membuat garis kontinum.

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pertanyaan}}$$

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu tabel kontinum, yaitu sebagai berikut:

- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum : 5
- c. Interval : $5 - 1 = 4$
- d. Jarak Interval : $(5 - 1) : 5 = 0,8$

Maka interval dan kriteria penilaian rata-rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 4.16
Kategori Skala

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat tidak Puas
1,81	2,60	Tidak Puas
2,61	3,40	Cukup Puas
3,41	4,20	Puas
4,21	5,00	Sangat Puas

Sumber: Sugiono (2013:134)

Tabel 4.17
Rekapitulasi Hasil tanggapan Responden mengenai iklim organisasi

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah	Rata-rata	Keterangan
1	Pekerjaan yang saya kerjakan telah terdefinisi jelas sesuai dengan <i>job description</i> yang diberikan	3	30	11	18	16	220	2.82	B
2	Saya mengetahui kemana saya harus menyerahkan laporan kerja	8	45	16	6	3	283	3.63	B
3	Saya merasa bangga dengan kinerja yang dihasilkan perusahaan	1	47	14	6	10	257	3.29	B
4	Saya merasa standar kerja yang tinggi telah ditetapkan pada perusahaan ini	2	50	17	7	2	277	3.55	B
5	Setiap pekerjaan yang saya lakukan, tidak harus dicek oleh atasan	22	34	15	6	1	304	3.90	B
6	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sampai tuntas	17	44	13	0	4	304	3.90	B
7	Imbalan yang saya peroleh mampu mendorong menyelesaikan pekerjaan lebih baik	7	31	27	12	1	265	3.40	B
8	Sistem promosi pada perusahaan ini mampu membantu karyawan terbaik mencapai jabatan yang lebih tinggi	2	10	11	37	18	175	2.24	B
9	Jika melakukan tugas yang sulit saya mendapat bantuan dari rekan kerja	1	42	28	5	2	269	3.45	B
10	Jika melakukan tugas yang sulit saya mendapat bantuan dari atasan	1	51	21	4	1	281	3.60	B
11	Saya memiliki komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan yang dimiliki perusahaan	4	45	18	7	4	272	3.49	B
12	Saya merasa bangga menjadi karyawan di perusahaan ini	0	46	11	16	5	254	3.26	B

Jumlah total Variabel X	3161	40.53	
Skor rata-rata		3.37	B

Untuk menganalisis setiap pertanyaan atau indikator, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan jumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah selanjutnya peneliti membuat garis kontinum. Penentu nilai index maksimum, nilai index minimum dan interval untuk rekapitulasi item pertanyaan.

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Index Maksimum} &= \text{skor maksimum} \times \text{jumlah pertanyaan} \times \text{responden} \\
 &= 5 \times 12 \times 78 \\
 &= 4680
 \end{aligned}$$

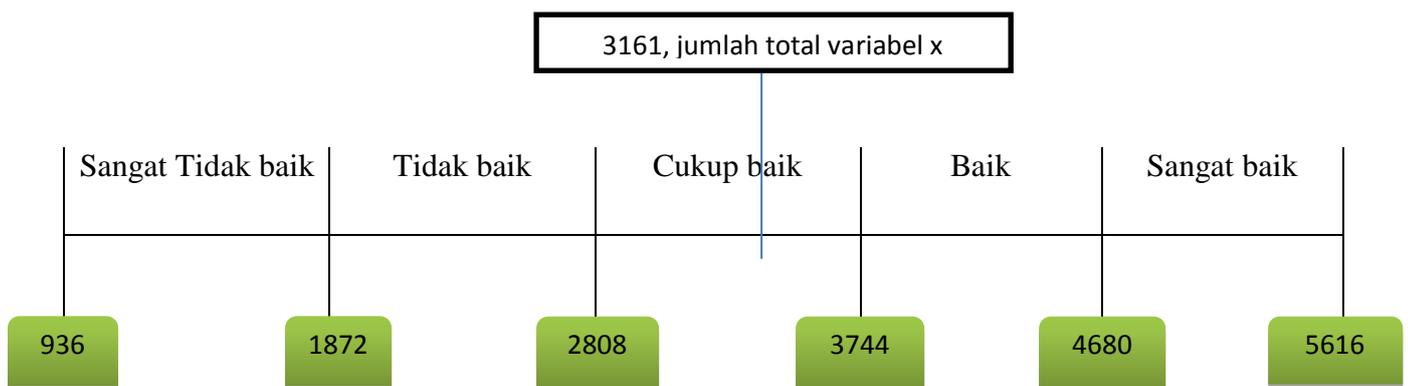
$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Index Minimum} &= \text{skor minimum} \times \text{jumlah pertanyaan} \times \text{responden} \\
 &= 1 \times 12 \times 78 \\
 &= 936
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Interval} &= \text{skor index maksimum} - \text{skor index minimum} \\
 &= 4680 - 936 \\
 &= 3744
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Jarak interval} &= \text{interval} : \text{jenjang} \\
 &= 3744 : 5 \\
 &= 936
 \end{aligned}$$

Tabel 4.18
Kategori skala

skala		kategori
936	1872	Sangat tidak baik
1872	2808	Tidak baik
2808	3744	Cukup baik
3744	4680	Baik
4680	5616	Sangat baik



Gambar 4.2
Garis Kontinum

Berdasarkan penilaian 78 responden penelitian, skor keseluruhan dari variabel iklim organisasi yang diperoleh sebesar 3161, hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa iklim organisasi di PT Lotus Lingga Pratama cukup baik.

4.2.3 Deskripsi kepuasan kerja

Untuk mengetahui deskripsi kepuasan kerja berikut ini disampaikan hasil jawaban sebanyak 78 responden dengan jumlah item sebanyak 22 pertanyaan, dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.19
Kesempatan untuk belajar

Kriteria	Frekuensi	Persentase
1. Sangat tidak setuju	7	9
2. Tidak Setuju	7	9
3. Kurang setuju	10	13
4. Setuju	49	63
5. Sangat setuju	5	6
Total	78	100

Sumber: data kuisisioner 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan kesempatan untuk belajar adalah jawaban sangat tidak setuju 9%, tidak setuju 9%, Kurang setuju 13%, setuju 63%, dan sangat setuju 6%. Jadi jawaban yang paling dominan adalah setuju sebesar 63%. Hal ini menunjukkan adanya kepuasan karyawan terhadap kesempatan untuk belajar.

Tabel 4.20
Tanggung jawab

Kriteria	Frekuensi	Persentase
1. Sangat tidak setuju	0	0
2. Tidak Setuju	2	3
3. Kurang setuju	4	5
4. Setuju	65	83
5. Sangat setuju	7	9
Total	78	100

Sumber: data kuisisioner 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan tanggung jawab adalah jawaban sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 3%, Kurang setuju 5%, setuju 83%, dan sangat setuju 9%. Jadi jawaban yang paling dominan adalah setuju sebesar 83%. Hal ini menunjukkan kepuasan karyawan pada indikator tanggung jawab.

Tabel 4.21
sistem penggajian

Kriteria	Frekuensi	Persentase
1. Sangat tidak setuju	0	0
2. Tidak Setuju	3	4
3. Kurang setuju	21	27
4. Setuju	48	62
5. Sangat setuju	6	8
Total	0	100

Sumber: data kuisisioner 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap item pertanyaan persepsi konsumen mengenai produk adalah jawaban sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 4%, Kurang setuju 27%, setuju 62%, dan sangat setuju 8%. Jadi jawaban yang paling dominan adalah setuju sebesar 62%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kepuasan karyawan pada sistem penggajian di PT Lotus lingga Pratama.

Tabel 4.22
keadilan penggajian

Kriteria	Frekuensi	Persentase
1. Sangat tidak setuju	4	5
2. Tidak Setuju	6	8
3. Kurang setuju	27	35
4. Setuju	38	49
5. Sangat setuju	3	4
Total	78	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap item pertanyaan visualisasi produk terbaru adalah jawaban sangat tidak setuju 5%, tidak setuju 8%, Kurang setuju 35%, setuju 49%, dan sangat setuju 4%. Jadi jawaban yang paling dominan adalah setuju sebesar 49%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan terhadap keadilan penggajian belum dirasakan sepenuhnya.

Tabel 4.23
Penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan

Kriteria	Frekuensi	Persentase
1. Sangat tidak setuju	9	12
2. Tidak Setuju	41	53
3. Kurang setuju	18	23
4. Setuju	9	12
5. Sangat setuju	1	1
Total	78	100

Sumber: data kuisisioner 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap item pertanyaan informasi mengenai keunggulan produk adalah jawaban sangat tidak setuju 12%, tidak setuju 53%, Kurang setuju 23%, setuju 12%, dan sangat setuju 1%. Jadi jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju sebesar 53%. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan.

Tabel 4.24
Peluang menempati suatu jabatan

Kriteria	Frekuensi	Persentase
1. Sangat tidak setuju	11	14
2. Tidak Setuju	40	51
3. Kurang setuju	19	24
4. Setuju	8	10
5. Sangat setuju	0	0
Total	78	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap item pertanyaan pilihan warna dan desain terbaru adalah jawaban sangat tidak setuju 14%, tidak setuju 51%, Kurang setuju 24%, setuju 10%, dan sangat setuju 0%. Jadi jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju 51%. Hal ini menunjukkan adanya masalah kepuasan karyawan terhadap peluang menempati suatu jabatan.

Tabel 4.25
Gaya memimpin

Kriteria	Frekuensi	Persentase
1. Sangat tidak setuju	0	0
2. Tidak Setuju	5	6
3. Kurang setuju	22	28
4. Setuju	50	64
5. Sangat setuju	1	1
Total	78	100

Sumber: data kuisisioner 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap item pertanyaan gaya memimpin adalah jawaban sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 6%, Kurang setuju 28%, setuju 64%, dan sangat setuju 1%. Jadi jawaban yang paling dominan adalah Setuju sebesar 64%. Hal ini menunjukkan adanya kepuasan karyawan terhadap gaya kepemimpinan.

Tabel 4.26
Sikap terhadap bawahan

Kriteria	Frekuensi	Persentase
1. Sangat tidak setuju	0	0
2. Tidak Setuju	4	5
3. Kurang setuju	20	26
4. Setuju	51	65
5. Sangat setuju	3	4
Total	78	100

Sumber: data kuisisioner 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap item pertanyaan sikap terhadap bawahan adalah jawaban sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 5%, Kurang setuju 26%, setuju 65%, dan sangat setuju 4%. Jadi jawaban yang paling dominan adalah setuju sebesar 65%. Hal ini menunjukkan adanya kepuasan karyawan pada atasan mengenai sikap terhadap bawahan.

Tabel 4.27
Dukungan antar rekan kerja terhadap *team work*

Kriteria	Frekuensi	Persentase
1. Sangat tidak setuju	1	1
2. Tidak Setuju	3	4
3. Kurang setuju	10	13
4. Setuju	63	81
5. Sangat setuju	1	1
Total	1	100

Sumber: data kuisisioner 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap dukungan rekan kerja terhadap *team work* adalah jawaban sangat tidak setuju 1%, tidak setuju 4%, Kurang setuju 13%, setuju 81%, dan sangat setuju 1%. Jadi jawaban yang paling dominan adalah setuju sebesar 81%. Hal ini menunjukkan kepuasan karyawan terhadap kerja sama antar karyawan di PT Lotus Lingga Pratama.

Tabel 4.28
Dukungan rekan kerja terhadap solusi mengenai masalah kerja

Kriteria	Frekuensi	Persentase
1. Sangat tidak setuju	1	1
2. Tidak Setuju	4	5
3. Kurang setuju	12	15
4. Setuju	59	76
5. Sangat setuju	2	3
Total	78	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap item pertanyaan dukungan rekan kerja terhadap solusi mengenai masalah kerja adalah jawaban sangat tidak setuju 1%, tidak setuju 5%, Kurang setuju 15%, setuju 76%, dan sangat setuju 3%. Jadi jawaban yang paling dominan adalah setuju sebesar 76%. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja terhadap dukungan rekan

kerja yang memberikan solusi mengenai masalah kerja di PT Lotus Lingga Pratama.

Untuk menganalisis setiap pertanyaan atau indikator, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan jumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, selanjutnya peneliti membuat garis kontinum.

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pertanyaan}}$$

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu tabel kontinum, yaitu sebagai berikut:

- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum : 5
- c. Interval : $5-1 = 4$
- d. Jarak Interval : $(5-1) : 5 = 0,8$

Maka interval dan kriteria penilaian rata-rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 4.29 Kategori Skala

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat tidak Puas
1,81	2,60	Tidak Puas
2,61	3,40	Cukup Puas
3,41	4,20	Puas
4,21	5,00	Sangat Puas

Sumber: Sugiono (2013:134)

Tabel 4.30
Rekapitulasi Hasil tanggapan Responden mengenai kepuasan kerja

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah	Rata-rata	Keterangan
1	Saya senang karena saya dapat pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini	5	49	10	7	7	358	4.59	P
2	Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini	7	65	4	2	0	359	4.6	P
3	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku	6	48	21	3	0	325	4.17	P
4	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya	3	38	27	6	4	311	3.99	P
5	Saya merasa perusahaan melakukan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	1	9	18	41	9	191	2.45	P
6	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	0	8	19	40	11	184	2.36	P
7	Saya senang dengan atasan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi	1	50	22	5	0	331	4.24	P
8	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada bawahannya	3	51	20	4	0	336	4.31	P
9	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan	1	63	10	3	1	361	4.63	P

10	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan solusi ketika ada masalah kerja	2	69	12	4	1	356	4.56	P
Jumlah total Variabel Y							2657	34.06	
Skor rata-rata								3.41	P

Untuk menganalisis setiap pertanyaan atau indikator, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan jumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah selanjutnya peneliti membuat garis kontinum. Penentu nilai index maksimum, nilai index minimum dan interval untuk rekapitulasi item pertanyaan.

$$\begin{aligned} \text{Nilai Index Maksimum} &= \text{skor maksimum} \times \text{jumlah pertanyaan} \times \text{responden} \\ &= 5 \times 10 \times 78 \\ &= 3900 \end{aligned}$$

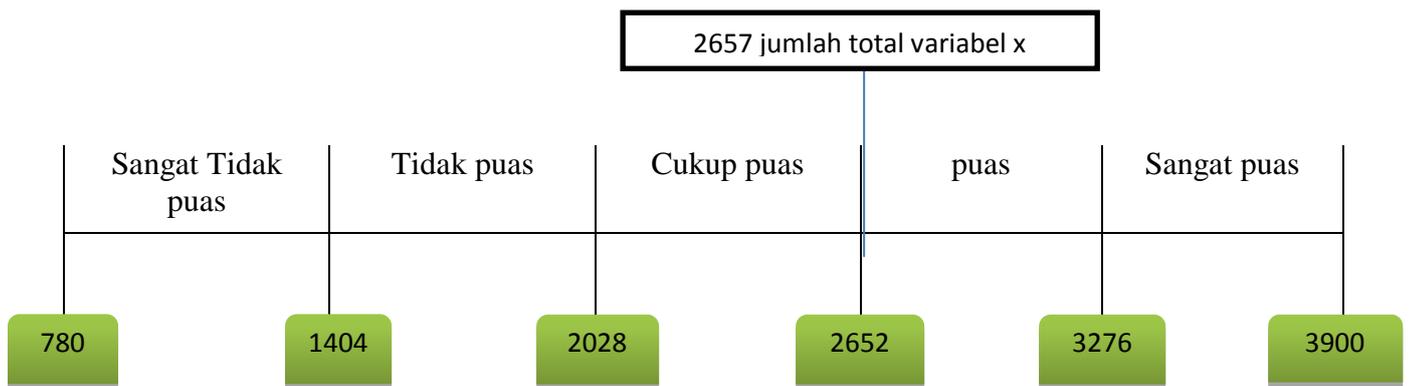
$$\begin{aligned} \text{Nilai Index Minimum} &= \text{skor minimum} \times \text{jumlah pertanyaan} \times \text{responden} \\ &= 1 \times 10 \times 78 \\ &= 780 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \text{skor index maksimum} - \text{skor index minimum} \\ &= 3900 - 780 \\ &= 3120 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Jarak interval} &= \text{interval} : \text{jenjang} \\ &= 3120 : 5 \\ &= 624 \end{aligned}$$

Tabel 4.31
Kategori skala

skala		kategori
780	1404	Sangat tidak puas
1404	2028	Tidak puas
2028	2652	Cukup puas
2652	3276	puas
3276	3900	Sangat puas



Gambar 4.2
Garis Kontinum

Berdasarkan penilaian 78 responden penelitian, skor keseluruhan dari variabel kepuasan kerja yang diperoleh sebesar 2657 hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja dalam kategori puas .

4.3 Analisis Data

4.3.1 Pengujian Validitas Instrumen variabel X

Dari perhitungan uji validitas data variabel X yang diukur dengan 6 item pertanyaan menggunakan *software* IBM SPSS *Statistics* versi 23, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.32
Uji Validitas variabel X

No.	Item pertanyaan	Correlation	R tabel	Keterangan
1	Item 1	.322	.185	Valid
2	Item 2	.196	.185	Valid
3	Item 3	.498	.185	Valid
4	Item 4	.302	.185	Valid
5	Item 5	.400	.185	Valid
6	Item 6	.250	.185	Valid
7	Item 7	.431	.185	Valid
8	Item 8	.482	.185	Valid
9	Item 9	.489	.185	Valid
10	Item 10	.426	.185	Valid
11	Item 11	.274	.185	Valid
12	Item 12	.396	.185	Valid

(Sumber: IBM SPSS Statistics 23, 2018)

Berdasarkan tabel diatas, maka hasil pengujian validitas variabel X (iklim organisasi) tersebut lebih besar dari 0.185, dengan menggunakan rumus korelasi pearson moment butir instrument yang paling tinggi adalah koefisien dengan nilai .498 dan butir instrument yang paling rendah adalah koefisien korelasi dengan nilai .196. Dari uraian tersebut, dapat diperoleh kesimpulan bahwa butir instrument variabel X dinyatakan valid dan mampu untuk mengukur iklim organisasi.

4.3.2 Pengujian Validitas Instrumen variabel Y

Dari perhitungan uji validitas variabel Y yang di ukur dengan 8 item pertanyaan menggunakan *software IBM SPSS Statistics 23*, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.33
Uji Validitas variabel Y

No.	Item pertanyaan	Correlation	R tabel	Keterangan
1	Item 1	.208	.185	Valid
2	Item 2	.333	.185	Valid
3	Item 3	.293	.185	Valid
4	Item 4	.456	.185	Valid
5	Item 5	.476	.185	Valid
6	Item 6	.544	.185	Valid
7	Item 7	.571	.185	Valid
8	Item 8	.490	.185	Valid
9	Item 9	.304	.185	Valid
10	Item 10	.418	.185	Valid

(Sumber: IBM SPSS Statistics 23, 2018)

Berdasarkan tabel diatas, maka hasil pengujian validitas variabel Y (kepuasan kerja) tersebut lebih besar dari 0.185, dengan menggunakan rumus korelasi pearson moment butir instrument yang paling tinggi adalah koefisien dengan nilai .571 dan butir instrument yang paling rendah adalah koefisien korelasi dengan nilai .208. Dari uraian tersebut, dapat diperoleh kesimpulan bahwa butir instrument variabel Y dinyatakan valid dan mampu untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

4.3.3 Pengujian Reliabilitas Instrumen

4.3.3.1 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel X

Dengan menggunakan *software IBM SPSS Statics 23* diperoleh hasil pengujian reliabilitas variabel X sebagai berikut:

Tabel 4.34

Reliabilitas X (iklim organisasi)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.436	12

Hasil dari statistik reliabilitas variabel X diperoleh *cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.185 yaitu $0.436 > 0.185$ yang menyatakan bahwa instrument tersebut reliabel.

4.3.3.2 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Y

Dengan menggunakan *software IBM SPSS Statics 23* diperoleh hasil pengujian reliabilitas variabel X sebagai berikut:

Tabel 4.35

Reliabilitas Y(kepuasan kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.407	10

Hasil dari statistic reliabilitas variabel Y diperoleh *cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.185 yaitu $0.407 > 0.185$ yang menyatakan bahwa instrument tersebut reliabel.

4.3.3.3 Analisis Korelasi Variabel

Dengan menggunakan *software IBM SPSS Statics 23* diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.36 korelasi koefisien

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.510	2.737		6.032	.000
	Iklim_Organisasi	.436	.068	.595	6.446	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Dari tabel diatas, dapat diperoleh korelasi antara pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada bagian produksi PT Lotus Lingga Pratama sebesar .595 berada diantara rentang 400-599 menunjukkan bahwa tingkat hubungan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dalam kategori sedang.

4.3.3.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu pengkuadratan dari nilai korelasi (r^2). Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perubahan variabel bebas (variabel X) terhadap variabel terikat (variabel Y) yang dapat digunakan dalam perhitungan statistik dengan rumus

$$Kd = r^2 \times 100\%.$$

Keterangan:

$KD = \text{Koefisien Determinasi}$

$r^2 = \text{Koefisien korelasi}$

$$KD = (0.595)^2 \times 100$$

$$KD = 35\%$$

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 35%, menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 35%. Sedangkan sisanya 65% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar iklim organisasi disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi.

4.3.4.5 Pengujian Hipotesis

Dari jawaban kuisioner variabel X (Iklim Organisasi) dan jawaban variabel Y (Kepuasan Kerja), maka penulis melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu “Terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Bagian Produksi PT Lotus Lingga Pratama”

$H_0 : < 0$, artinya tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

$H_a : > 0$, artinya terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja..

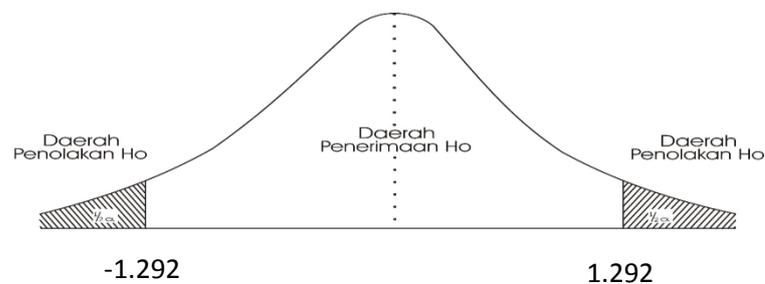
Dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistics 23* diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.37
Uji Hipotesis (t-hitung)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.510	2.737		6.032	.000
	Iklim_Organisasi	.436	.068	.595	6.446	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Dari tabel diatas, dapat diperoleh t_{hitung} sebesar 6.032 dan t_{tabel} sebesar 1.292 untuk menguji hipotesis, kita dapat membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu $6.032 > 1.292$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

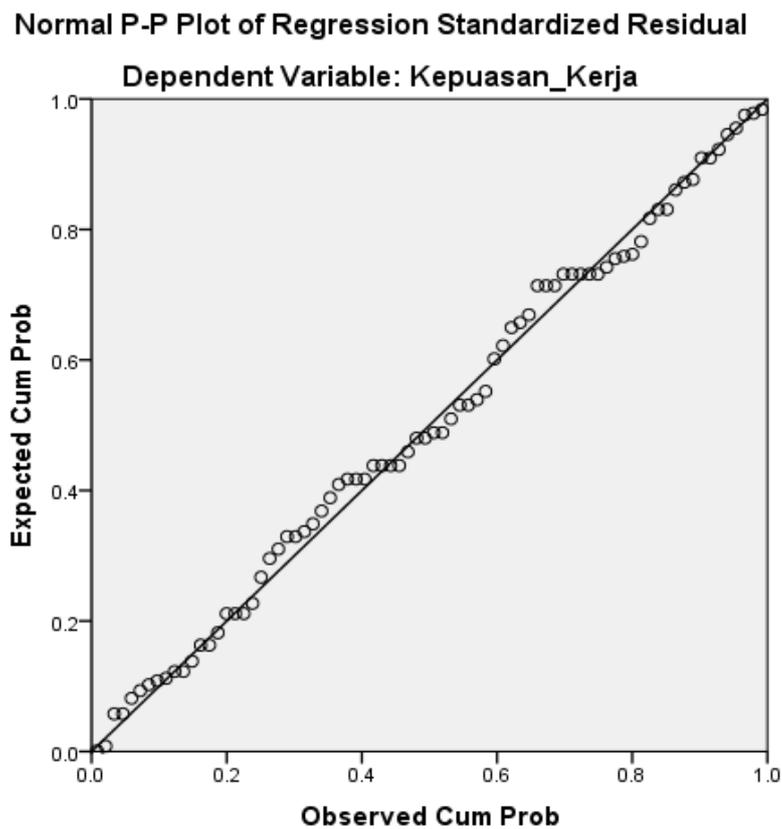


Hasil pengujian diatas, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

4.3.4.6 Uji asumsi Klasik

Uji Linearitas

Bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier atau tidak (Duwi Priyatno, 2010: 42)



Gambar 4.4 Grafik Linearitas

Dari grafik ini dapat dilihat bahwa hubungan kedua variabel dapat dikatakan linear. Linearitas dapat dilihat dari titik-titik tersebut yang memiliki jarak relative dekat dengan garis.

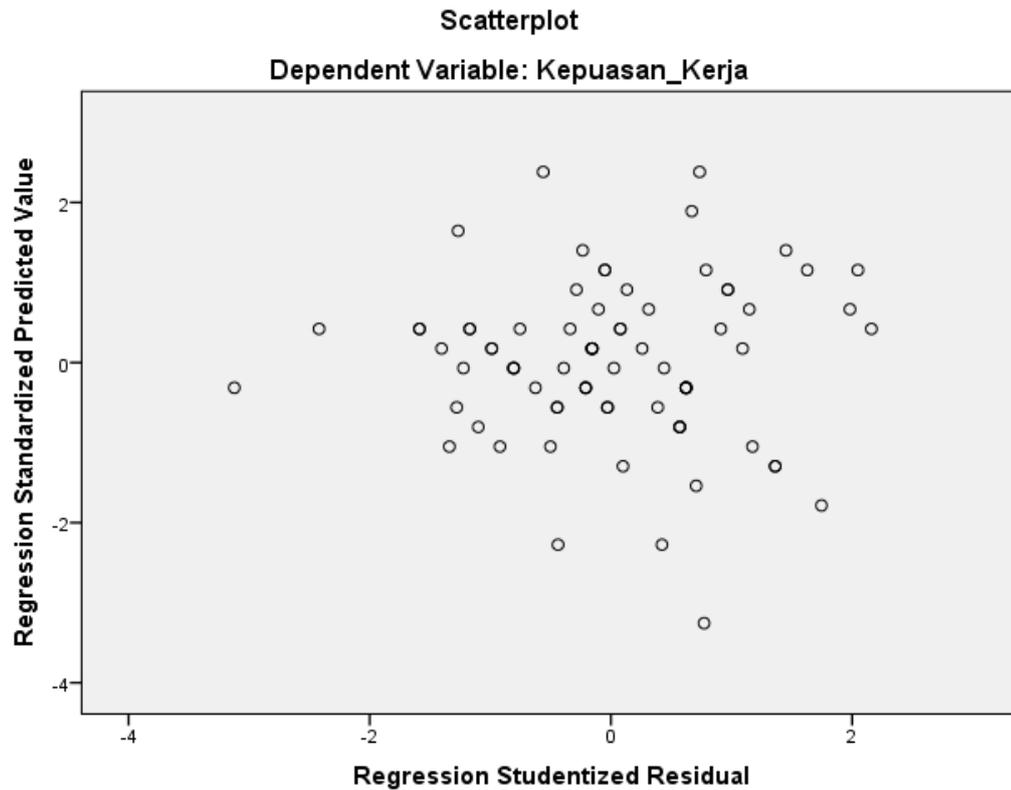
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi penyimpangan variabel bersifat konstan atau tidak. Salah satu cara untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara variabel dependen (terikat) dengan residualnya. Apabila grafik yang ditunjukkan dengan titik-titik tersebut membentuk suatu pola tertentu, maka telah terjadi heteroskedastisitas dan apabila polanya acak serta tersebar, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali 2011:139).

Deteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat kurva heteroskedastisitas atau diagram pencar (*chart*), dengan dasar pemikiran sebagai berikut:

- a) Jika titik-titik terikat menyebar secara acak membentuk pola tertentu yang beraturan (bergelombang), melebar kemudian menyempit maka terjadi heteroskedostisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar baik dibawah atau diatas 0 pada sumbu Y maka hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan hal ini dapat di lihat dari gambar berikut :



Gambar 4.5 Grafik heteroskedastisitas

Terlihat pada tabel di atas tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar baik dibawah atau diatas 0 pada sumbu Y maka hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan sebagai responden mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada bagian produksi PT Lotus Lingga Pratama, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tanggapan karyawan terhadap iklim organisasi,

dapat dikatakan cukup baik hal ini dilihat dari nilai rata-rata responden yang menunjukan tanggapan cukup baik. Hal

ini menunjukkan iklim organisasi pada bagian produksi PT Lotus Lingga Pratama secara garis besar tidak terlalu bermasalah.

Namun terdapat masalah pada indikator sistem promosi perusahaan terhadap karyawan terbaik. Hal ini disebabkan kurangnya apresiasi perusahaan bagi karyawan-

karyawan yang memiliki kontribusi baik bagi perusahaan. Dan kepuasan kerja di PT Lotus

Lingga Pratama dari tanggapan karyawan sebagai responden penelitian, skor rata-

rata keseluruhan dari variabel kepuasan kerja yang diperoleh bahwa kepuasan kerja dalam kategori puas.

Namun ada masalah pada indikator peluang menempati suatu jabatan. Hal

ini disebabkan sulitnya naik jabatan oleh para karyawan di PT. Lotus
Lingga Pratama.

2. Pengaruh iklim organisasi Terhadap kepuasan kerja pada PT Lotus
Lingga Pratama berdasarkan hasil uji korelasi antara pengaruh iklim organisasi

terhadapkepuasanekerjapadabagianproduksi PT Lotus
 LinggaPratamamenunjukkanbahwatingkathubunganiklimorganisasiterhad
 apkepuasanekerjadalamkategorisedang. Hal
 inimenunjukkankepuasandipengaruhiolehfaktor-faktor lain
 diluariklimorganisasidisiplinkerja, motivasikerjadanbudayaorganisasi.

5.2 Saran

Berdasarkanhasilpenelitiandanpembahasanpadakesimpulan yang
 telahdiuraikansebelumnya, makapenulismencobauntukmemberikan saran/usulan
 yang
 dapatdigunakansebagaimasukanpembahasanbagiperusahaanperusahaan
 untukdapatmemberikansolusiterhadapiklimkerjauntukmeningkatkankepuasanekerja
 di PT Lotus LinggaPratama.

1. Dari data responden yang
 menunjukkanjawabantidaksetujupadavariabelkepuasanekerjaterhadapdime
 nsipromosimenunjukkanadanyaketidakpuasanekerjapadadimensiini.
 Dalamhaliniperusahaanharuslebihmemperhatikanpromosikaryawansupa
 yalebihterpacudalamhalsemangatkaryawan.
2. PT Lotus
 LinggaPratamaseharusnyaselalumperhatikankeluhandarikaryawan
 agar memeliharaiklimkerja yang baik agar karyawan di PT Lotus

Lingga Pratama merasa nyaman dan tidak terjadi *resign* karyawan serta meningkatkan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman M dan Muhidin S A. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Agoes, Sukrisno. Ardana, Cenik. 2013, *Etika Bisnis dan Profesi Tantangan Membangun manusia seutuhnya*. Jakarta: Salemba Empat.
- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Cascio, W. F. (2010). *Managing Human Resources*. Colorado: McGraw –Hill.
- Davis, Keith (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta :Erlangga
- Damodar N. Gujarati and Dawn C. Porter. 2012. *Dasar–dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, *at al.* 2009. *Prilaku Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta :Erlangga.
- Gibson, James. L., et all. 2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5*. Jakarta. Erlangga
- Handoko, T. Hani 2011, *Manajemen Personalia Sumber daya Manusia*, BPF, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hellriegel, D dan Slocum, J. W. (2011). *Organizational Behavior*. Mason: South-Western, Cengage Learning.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Husein Umar. 2008. *Metodologi Penelitian*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Kusuma Halim. 2009. *Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja*.

Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (2010). *Motivation and Organizational Climate*, Boston: Harvard University Press.

Nazir.Mohammad,Ph.D.(2011). *MetodePenelitian*. Jakarta :Ghalia Indonesia

Priyatno, Dwi. 2010. *Cara Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian*. Yogya :Gava Media.

P. Robbins, Stephen. 2008. *Organization Behaviour, Tent Edition (Prilaku Organisasi Edisi Kesepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta :Salembaempat

Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. 2012. *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*, Alih Bahasa: PutriIzzati. Jakarta: SalembaHumanika.

Robbins SP dan Judge 2008 *Perilaku Organisasi* Buku 2 Jakarta : Salemba 4

Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education

Santoso, Singgih. 2012. *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.

S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung :Alfabeta.

Sugiyono, 2013, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Stringer, Robert. 2010. *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. New Jersey: Prentice Hall

Suwanto & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung :Alfabeta.

Veithzal, Rivai.2010.”*Manajemen SumberDayaManusiauntukPerusahaan:DariTeorikePraktik*” .Jakarta:MuraiKencana.

Winardi,2010, *ManajemenPrilakuOrganisasi*, EdisiRevisi, Jakarta:Kencana.

Wirawan. 2008. *BudayadanIklimOrganisasi*. Jakarta. SalembaEmpat.

Wibowo. 2011. *ManajemenKinerja*. Jakarta: Raja GrafindoPersada.

Yukl, Gary. 2010. *KepemimpinanDalamOrganisasi*. EdisiKelima. Jakarta: PT Indeks.

LAMPIRAN

Lampiran 1 :Kuesioner

Kuesioner Penelitian

Respoden yang terhormat,

Sehubungan dengan ini penulis beritahukan bahwa, penulis adalah mahasiswa Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomid dan Bisnis Universitas Winaya Mukti yang sedang melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bagian Produksi PT Lotus Lingga Pratama” sebagai bahan penyusunan skripsi, Untuk itu besar harapan penulis agar responden bersedia dan dapat meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini dengan cara menjawab setiap pertanyaan yang sudah tersedia di dalam angket ini dengan jujur dan benar.

Kuesioner ini dapat bermanfaat untuk perusahaan, responden dan peneliti. Kuesioner ini hanya dapat digunakan jika seluruh jawaban terisi. Atas kesediannya, penulis mengucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Agung Gunawan

PROFIL RESPONDEN

Beritanda ✓

1. JenisKelamin :

- Pria
- Wanita

2. Usia :

- 21-30
- 31-40
- 41-50
- >50

3. PendidikanTerakhir :

- SMA/SMK
- D3
- Sarjana (S1)

4. MasaKerja :

- < 3tahun
- 3-5 tahun
- 6-10 tahun
- >10tahun

PetunjukPengisianKuesioner:

Kuesionerdibawahiniterdiridarisejumlahpernyataan.Silahkanunjukkanseberapabesartingkatpe
rsetujuandanketidaketujuanAndaterhadapsetiappernyataantersebutdenganmemberitanda(X)
padakotakjawaban yang andapilih. Tidakadajawaban yang
benaratausalah.Andacukupmenjawablangsungsesuaiapa yang munculpertama kali
dalapikirananda. Selamatmengisikuesionerdibawahini :

Keterangan :

SS =SangatSetuju

S = Setuju

RR = Ragu-ragu

TS = TidakSetuju

STS =SangatTidakSetuju

A. KuesionerIklimOrganisasi

No	Pertanyaan	S T S	T S	R R	S	S
1	Pekerjaan yang saya kerjakan telah terdefinisi jelas dan sesuai dengan <i>job description</i> yang diberikan					
2	Saya mengetahui Kemanasayahaan harus menyerahkan laporan kerja					
3	Perencanaan dan pengorganisasian yang dilakukan manajemen, membantunya dalam meningkatkan produktivitas kerja					
4	Saya merasa standar kerja yang tinggi telah ditetapkan pada perusahaan ini					
5	Setiap pekerjaan yang saya lakukan, tidak harus dicek oleh atasan					
6	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sampai tuntas					
7	Imbalan yang saya peroleh mampu mendorong menyelesaikan pekerjaan lebih baik					
8	Sistem promosi pada perusahaan ini mampu membantukaryawan terbaik mencapai jabatan yang lebih tinggi					
9	Jika melakukan tugas yang sulit saya mendapat bantuan dari rekan kerja					
10	Jika melakukan tugas yang sulit saya mendapat bantuan dari atasan					
11	Saya memiliki komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan yang dimiliki perusahaan					
12	Saya merasa bangga menjadi karyawan di perusahaan ini					

B. KuisisionerKepuasanKerja

No	Pertanyaan	T S	T S	R R	S S	S S
1	Sayasenangkarena sayadapat pengalaman baru dari pekerjaannya saat ini					
2	Sayasenang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaannya saat ini					
3	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku					
4	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya					
5	Saya merasa perusahaan melakukan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan					
6	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan					
7	Sayasenang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepadanya					
8	Saya merasa senang karena atasan memberikan bimbingan yang baik kepadanya					
9	Sayasenang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan					
10	Sayasenang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan solusi ketika ada masalah kerja					

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Pr	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
df	0,50	0,20	0,10	0,050	0,02	0,010	0,002
1	1,00000	3,07768	6,31375	12,70620	31,82052	63,65674	318,30884
2	0,81650	1,88562	2,91999	4,30265	6,96456	9,92484	22,32712
3	0,76489	1,63774	2,35336	3,18245	4,54070	5,84091	10,21453
4	0,74070	1,53321	2,13185	2,77645	3,74695	4,60409	7,17318
5	0,72669	1,47588	2,01505	2,57058	3,36493	4,03214	5,89343
6	0,71756	1,43976	1,94318	2,44691	3,14267	3,70743	5,20763
7	0,71114	1,41492	1,89458	2,36462	2,99795	3,49948	4,78529
8	0,70639	1,39682	1,85955	2,30600	2,89646	3,35539	4,50079
9	0,70272	1,38303	1,83311	2,26216	2,82144	3,24984	4,29681
10	0,69981	1,37218	1,81246	2,22814	2,76377	3,16927	4,14370
11	0,69745	1,36343	1,79588	2,20099	2,71808	3,10581	4,02470
12	0,69548	1,35622	1,78229	2,17881	2,68100	3,05454	3,92963
13	0,69383	1,35017	1,77093	2,16037	2,65031	3,01228	3,85198
14	0,69242	1,34503	1,76131	2,14479	2,62449	2,97684	3,78739
15	0,69120	1,34061	1,75305	2,13145	2,60248	2,94671	3,73283
16	0,69013	1,33676	1,74588	2,11991	2,58349	2,92078	3,68615
17	0,68920	1,33338	1,73961	2,10982	2,56693	2,89823	3,64577
18	0,68836	1,33039	1,73406	2,10092	2,55238	2,87844	3,61048
19	0,68762	1,32773	1,72913	2,09302	2,53948	2,86093	3,57940
20	0,68695	1,32534	1,72472	2,08596	2,52798	2,84534	3,55181
21	0,68635	1,32319	1,72074	2,07961	2,51765	2,83136	3,52715
22	0,68581	1,32124	1,71714	2,07387	2,50832	2,81876	3,50499
23	0,68531	1,31946	1,71387	2,06866	2,49987	2,80734	3,48496
24	0,68485	1,31784	1,71088	2,06390	2,49216	2,79694	3,46678
25	0,68443	1,31635	1,70814	2,05954	2,48511	2,78744	3,45019
26	0,68404	1,31497	1,70562	2,05553	2,47863	2,77871	3,43500
27	0,68368	1,31370	1,70329	2,05183	2,47266	2,77068	3,42103
28	0,68335	1,31253	1,70113	2,04841	2,46714	2,76326	3,40816
29	0,68304	1,31143	1,69913	2,04523	2,46202	2,75639	3,39624
30	0,68276	1,31042	1,69726	2,04227	2,45726	2,75000	3,38518
31	0,68249	1,30946	1,69552	2,03951	2,45282	2,74404	3,37490
32	0,68223	1,30857	1,69389	2,03693	2,44868	2,73848	3,36531
33	0,68200	1,30774	1,69236	2,03452	2,44479	2,73328	3,35634
34	0,68177	1,30695	1,69092	2,03224	2,44115	2,72839	3,34793
35	0,68156	1,30621	1,68957	2,03011	2,43772	2,72381	3,34005
36	0,68137	1,30551	1,68830	2,02809	2,43449	2,71948	3,33262
37	0,68118	1,30485	1,68709	2,02619	2,43145	2,71541	3,32563
38	0,68100	1,30423	1,68595	2,02439	2,42857	2,71156	3,31903
39	0,68083	1,30364	1,68488	2,02269	2,42584	2,70791	3,31279
40	0,68067	1,30308	1,68385	2,02108	2,42326	2,70446	3,30688
41	0,68052	1,30254	1,68288	2,01954	2,42080	2,70118	3,30127
42	0,68038	1,30204	1,68195	2,01808	2,41847	2,69807	3,29595
43	0,68024	1,30155	1,68107	2,01669	2,41625	2,69510	3,29089
44	0,68011	1,30109	1,68023	2,01537	2,41413	2,69228	3,28607
45	0,67998	1,30065	1,67943	2,01410	2,41212	2,68959	3,28148
46	0,67986	1,30023	1,67866	2,01290	2,41019	2,68701	3,27710
47	0,67975	1,29982	1,67793	2,01174	2,40835	2,68456	3,27291
48	0,67964	1,29944	1,67722	2,01063	2,40658	2,68220	3,26891
49	0,67953	1,29907	1,67655	2,00958	2,40489	2,67995	3,26508
50	0,67943	1,29871	1,67591	2,00856	2,40327	2,67779	3,26141

<http://mybacaan.blogspot.com/2014/03/all-about-reading-everithins-about-8279.html>

Pr	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
df	0,50	0,20	0,10	0,050	0,02	0,010	0,002
51	0,67933	1,29837	1,67528	2,00758	2,40172	2,67572	3,25789
52	0,67924	1,29805	1,67469	2,00665	2,40022	2,67373	3,25451
53	0,67915	1,29773	1,67412	2,00575	2,39879	2,67182	3,25127
54	0,67906	1,29743	1,67356	2,00488	2,39741	2,66998	3,24815
55	0,67898	1,29713	1,67303	2,00404	2,39608	2,66822	3,24515
56	0,67890	1,29685	1,67252	2,00324	2,39480	2,66651	3,24226
57	0,67882	1,29658	1,67203	2,00247	2,39357	2,66487	3,23948
58	0,67874	1,29632	1,67155	2,00172	2,39238	2,66329	3,23680
59	0,67867	1,29607	1,67109	2,00100	2,39123	2,66176	3,23421
60	0,67860	1,29582	1,67065	2,00030	2,39012	2,66028	3,23171
61	0,67853	1,29558	1,67022	1,99962	2,38905	2,65886	3,22930
62	0,67847	1,29536	1,66980	1,99897	2,38801	2,65748	3,22696
63	0,67840	1,29513	1,66940	1,99834	2,38701	2,65615	3,22471
64	0,67834	1,29492	1,66901	1,99773	2,38604	2,65485	3,22253
65	0,67828	1,29471	1,66864	1,99714	2,38510	2,65360	3,22041
66	0,67823	1,29451	1,66827	1,99656	2,38419	2,65239	3,21837
67	0,67817	1,29432	1,66792	1,99601	2,38330	2,65122	3,21639
68	0,67811	1,29413	1,66757	1,99547	2,38245	2,65008	3,21446
69	0,67806	1,29394	1,66724	1,99495	2,38161	2,64898	3,21260
70	0,67801	1,29376	1,66691	1,99444	2,38081	2,64790	3,21079
71	0,67796	1,29359	1,66660	1,99394	2,38002	2,64686	3,20903
72	0,67791	1,29342	1,66629	1,99346	2,37926	2,64585	3,20733
73	0,67787	1,29326	1,66600	1,99300	2,37852	2,64487	3,20567
74	0,67782	1,29310	1,66571	1,99254	2,37780	2,64391	3,20406
75	0,67778	1,29294	1,66543	1,99210	2,37710	2,64298	3,20249
76	0,67773	1,29279	1,66515	1,99167	2,37642	2,64208	3,20096
77	0,67769	1,29264	1,66488	1,99125	2,37576	2,64120	3,19948
78	0,67765	1,29250	1,66462	1,99085	2,37511	2,64034	3,19804
79	0,67761	1,29236	1,66437	1,99045	2,37448	2,63950	3,19663
80	0,67757	1,29222	1,66412	1,99006	2,37387	2,63869	3,19526
81	0,67753	1,29209	1,66388	1,98969	2,37327	2,63790	3,19392
82	0,67749	1,29196	1,66365	1,98932	2,37269	2,63712	3,19262
83	0,67746	1,29183	1,66342	1,98896	2,37212	2,63637	3,19135
84	0,67742	1,29171	1,66320	1,98861	2,37156	2,63563	3,19011
85	0,67739	1,29159	1,66298	1,98827	2,37102	2,63491	3,18890
86	0,67735	1,29147	1,66277	1,98793	2,37049	2,63421	3,18772
87	0,67732	1,29136	1,66256	1,98761	2,36998	2,63353	3,18657
88	0,67729	1,29125	1,66235	1,98729	2,36947	2,63286	3,18544
89	0,67726	1,29114	1,66216	1,98698	2,36898	2,63220	3,18434
90	0,67723	1,29103	1,66196	1,98667	2,36850	2,63157	3,18327
91	0,67720	1,29092	1,66177	1,98638	2,36803	2,63094	3,18222
92	0,67717	1,29082	1,66159	1,98609	2,36757	2,63033	3,18119
93	0,67714	1,29072	1,66140	1,98580	2,36712	2,62973	3,18019
94	0,67711	1,29062	1,66123	1,98552	2,36667	2,62915	3,17921
95	0,67708	1,29053	1,66105	1,98525	2,36624	2,62858	3,17825
96	0,67705	1,29043	1,66088	1,98498	2,36582	2,62802	3,17731
97	0,67703	1,29034	1,66071	1,98472	2,36541	2,62747	3,17639
98	0,67700	1,29025	1,66055	1,98447	2,36500	2,62693	3,17549
99	0,67698	1,29016	1,66039	1,98422	2,36461	2,62641	3,17460
100	0,67695	1,29007	1,66023	1,98397	2,36422	2,62589	3,17374

<http://mybacaan.blogspot.com/2014/03/all-about-reading-everithins-about-8279.html>