

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BALAI
BESAR KIMIA DAN KEMASAN (BBKK) DI JAKARTA**

**NURUL INSANI
8215078078**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND
COMPENSATION TO EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT
BALAI BESAR KIMIA AND KEMASAN IN JAKARTA**

**NURUL INSANI
8215078078**



**This Thesis is Written as Part of Requirements to Obtain a Bachelor's
Degree of Economy**

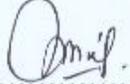
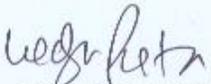
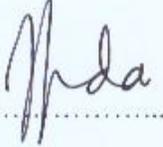
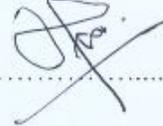
**STUDY PROGRAM OF MANAGEMENT
DEPARTMENT OF MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMY
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2012**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M.Si
NIP. 19531002 198503 2 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Umi Mardiyati, M.Si</u> NIP. 19570221 198503 2 002	Ketua		06/08-12
2. <u>Widya Parimita, SE, M.PA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Sekretaris		06/08-12
3. <u>Agung Wahyu Handaru, ST, MM</u> NIP. 19781127 200604 1 001	Penguji Ahli		06/08-12
4. <u>Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si</u> NIP. 19560207 198602 1 001	Pembimbing I		06/08-12
5. <u>Agung AWS Waspodo, SE, M.PP</u> NIP. 19710829 200121 1 002	Pembimbing II		07/08-12

Tanggal Lulus: 24 Juli 2012

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi Lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2012
Yang Membuat Pernyataan



Nurul Insani
8215078078

ABSTRAK

Nurul Insani, 2012; Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Balai Besar Kimia dan Kemasan di Jakarta. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui secara deskriptif mengenai gambaran iklim organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan pada Balai Besar Kimia dan Kemasan. 2) Untuk menguji secara empiris pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Balai Besar Kimia dan Kemasan. 3) Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Balai Besar Kimia dan Kemasan. 4) Untuk menguji secara empiris pengaruh iklim organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Balai Besar Kimia dan Kemasan. Analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Penelitian dilakukan dengan teknik stratified random sampling terhadap 96 karyawan pada Balai Besar Kimia dan Kemasan, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuisioner, yang kemudian diolah menggunakan SPSS 16.0. Hasil uji t pada variabel iklim organisasi sebesar 4.448, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Artinya, iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji t pada variabel kompensasi sebesar 5.635, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Artinya, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F sebesar 19.198, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Artinya, iklim organisasi dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai R^2 yang dihasilkan sebesar 0.292 atau 29.2%. Angka ini menjelaskan bahwa iklim organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 29.2%.

Kata kunci: iklim organisasi, kompensasi, kepuasan kerja.

ABSTRACT

Nurul Insani, 2012: The Influence of Organizational Climate and Compensation to Employee Job Satisfaction at Balai Besar Kimia and Kemasan in Jakarta. Skripsi, Jakarta: Concentration in Human Resource Management, Management S1 Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.

The purpose of this study is: 1) To know the description of organization climate, compensation, and employee job satisfaction at the Balai Besar Kimia and Kemasan. 2) To test empirically the influence of organizations climate on employee job satisfaction at the Balai Besar Kimia and Kemasan. 3) To test empirically the influence of compensation on employee job satisfaction at the Balai Besar Kimia and Kemasan. 4) To test empirically the influence of organizational climate and compensation together on employee job satisfaction at the Balai Besar Kimia and Kemasan. The analysis conducted in this study is simple linear analysis and linear multiple. Research carried out by the method of stratified random sampling of 96 employee at the Balai Besar Kimia and Kemasan, while the techniques of data collection was done by distributing questionnaires, and then processed using SPSS 16.0. T test results on organizational climate variables for 4.448, with a significance value of 0.001. That is, organizational climate has a significant influence on job satisfaction. T test results on the variable compensation for 5.635, with a significance value of 0.002. That is, compensation has a significant influence on job satisfaction. F test results for 19.198, with a significance value of 0.000. That is, the organizational climate and compensation together have a significant influence on job satisfaction. The R2 result value is 0.292 or 29.2%. This figure explains that the organizational climate and compensation influence on job satisfaction at 29.2%.

Key words: organizational climate, compensation, job satisfaction.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Balai Besar Kimia dan Kemasan. Skripsi ini disusun oleh peneliti dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Skripsi ini mungkin tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si selaku Dosen Pembimbing Satu.
2. Agung AWS. Waspodo, SE, M.PP selaku Dosen Pembimbing Dua.
3. Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNJ.
4. Agung Wahyu Handaru, ST. MM selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi UNJ.
5. Dra. Umi Mardiyati, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi UNJ.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan banyak ilmu selama perkuliahan.
7. Kedua orang tua yang telah memberikan motivasi dan doa restu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

8. Ibu Ir. Rochmi Widjajanti, M.Eng selaku Kepala Balai Besar Kimia dan Kemasan yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk mengadakan penelitian di Balai Besar Kimia dan Kemasan.
9. Seluruh karyawan Balai Besar Kimia dan Kemasan yang telah membantu peneliti selama proses penelitian dan mengisi kuisisioner.
10. Seluruh teman Jurusan Manajemen 2007 yang telah sama-sama berjuang dalam menyelesaikan skripsi ini, khususnya Indra, Nesia, Nesya, dan Lussy.
11. Putri Karima, Sixteen Amalia, Dina Fitriana, Yoone Merro, Nurahmatika, dan Feby Firezqi Saleh yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, banyak terdapat kelemahan baik dalam tehnik penulisan maupun metodologinya. Oleh karena itu, untuk menyempurnakan skripsi ini, peneliti menerima dengan hati yang lapang segala bentuk saran dan kritik yang membangun dari semua pihak sehingga skripsi ini dapat disempurnakan pada penelitian berikutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Jakarta, Juli 2012

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
a. Latar Belakang Masalah	1
b. Rumusan Masalah	5
c. Tujuan Penelitian	5
d. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	8
2.1.1 Iklim Organisasi	8
2.1.2 Kompensasi	13
2.1.3 Kepuasan Kerja	20

2.2 <i>Review</i> Penelitian Relevan	26
2.3 Kerangka Pemikiran	33
2.4 Hipotesis	36
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Objek Dan Ruang Lingkup Penelitian	37
3.1.1 <i>Company Profile</i>	37
3.1.2 Waktu dan Tempat Penelitian	38
3.1.3 Target Penelitian	39
3.2 Metodologi Penelitian	39
3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian	40
3.4 Metode Penentuan Poulasi Dan Sampel	42
3.5 Prosedur Pengumpulan Data	45
3.6 Metode Analisis	46
3.6.1 Uji Instrumen	46
3.6.1.1 Uji Validitas	46
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	47
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	47
3.6.2.1 Uji Normalitas	47
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas	48
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas	49
3.6.2.4 Uji Linearitas	49
3.6.3 Analisis Regresi	49
3.6.3.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	49

3.6.3.2 Analisis regresi Linier Berganda	50
3.6.3.3 Uji t	50
3.6.3.4 Uji F	51
3.6.3.5 Analisis Determinasi (R^2)	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Unit Analisis	53
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan	58
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen	58
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas	58
4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas	60
4.2.2 Analisis Deskriptif	61
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Iklim Organisasi	61
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Kompensasi	65
4.2.2.3 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja.....	67
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	71
4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas	71
4.2.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas	72
4.2.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
4.2.3.4 Hasil Uji Linearitas	74
4.2.4 Hasil Analisis Regresi	75
4.2.4.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Untuk H_1	75
4.2.4.2 Hasil Pengujian Koefisiensi Regresi Linier Sederhana Untuk H_1 (Uji t).....	76

4.2.4.3 Hasil Pengujian Analisis Determinasi Untuk H_1 (R^2)	77
4.2.4.4 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Untuk H_2	77
4.2.4.5 Hasil Pengujian Koefisiensi Regresi Linier Sederhana Untuk H_2 (Uji t).....	78
4.2.4.6 Hasil Pengujian Analisis Determinasi Untuk H_2 (R^2)	79
4.2.4.7 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Untuk H_3	80
4.2.4.8 Hasil Uji F	81
4.2.4.9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Untuk H_3 (R^2)	82
4.2.5 Interpretasi Hasil Penelitian	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	91
RIWAYAT HIDUP	126

DAFTAR TABEL

Tabel:	Judul	Halaman
1.1	Hasil Pra Riset Pada Balai Besar Kimia dan Kemasan...	2
2.1	Matriks <i>Review</i> Penelitian Terdahulu	32
3.1	Perubahan Nama Menjadi Balai Besar Kimia dan Kemasan	38
3.2	Operasionalisasi Variabel Iklim Organisasi	40
3.3	Operasionalisasi Variabel Kompensasi	41
3.4	Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	41
3.5	Skala Penilaian Pernyataan	42
3.6	Jumlah Staf pada Balai Besar Kimia dan Kemasan	43
3.7	Jumlah Sampel pada Balai Besar Kimia dan Kemasan ...	44
4.1	Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi	59
4.2	Hasil Uji Validitas Kompensasi	59
4.3	Hasil Uji Validitas Kepuasan	60
4.4	Hasil Uji Reliabilitas	60
4.5	Hasil Analisis Deskriptif Iklim Organisasi	61
4.6	Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi	65
4.7	Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja	68
4.8	Hasil Uji Normalitas	71
4.9	Hasil Uji Multikolinearitas	72
4.10	Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
4.11	Hasil Uji Linearitas Variabel Iklim Organisasi dengan	

	Variabel Kepuasan Kerja	74
4.12	Hasil Uji Linearitas Variabel Kompensasi dengan Variabel Kepuasan Kerja	75
4.13	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Iklim Organisasi	75
4.14	Hasil Analisis Koefisien Determinasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	77
4.15	Hasil Uji Regresi Linier Seder Variabel Kompensasi.....	78
4.16	Hasil Analisis Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	79
4.17	Hasil Regresi Linear Berganda	80
4.18	Hasil Uji F	81
4.19	Hasil Analisis Koefisien Determinan	82
4.20	Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar:	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Berpikir	35
4.1	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia...	54
4.3	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	54
4.4	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
4.5	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
4.6	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	56
4.7	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:	Judul	Halaman
1.	Surat Permohonan Izin Penelitian.....	91
2.	Surat Izin Penelitian Manajemen.....	92
3.	Bagan Organisasi Balai Besar Kimia dan Kemasan.....	93
4.	Jumlah Staf dan Sampel pada Balai Besar Kimia dan Kemasan.....	94
5.	Kuesioner.....	95
6.	Rekapitulasi kuesioner.....	102
7.	<i>Output</i> SPSS.....	110

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semua organisasi atau perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi organisasi atau perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan baik dari individu atau sumber daya manusia maupun organisasi atau perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugasnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, dan mesin dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dengan adanya sumber daya manusia dan teknologi. Hal ini karena manusialah yang mengelolah sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dengan adanya sumber daya manusia dan teknologi. Hal penting yang perlu diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kepuasan kerja para karyawan.

Sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya bisa tercerminkan melalui kepuasan kerjanya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan

pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

Masalah kepuasan kerja karyawan dapat terjadi disetiap organisasi, perusahaan, dan instansi pemerintah, termasuk yang terjadi pada karyawan yang bekerja di Balai Besar Kimia dan Kemasan (BBKK). BBKK merupakan sebuah unit pelaksana teknis yang mempunyai tugas dan fungsi untuk melaksanakan penelitian dan pengembangan serta memberikan jasa pelayanan teknis di bidang kimia dan kemasan kepada dunia usaha.

Berdasarkan hasil pra riset yang telah dilakukan peneliti, terdapat kecenderungan bahwa sebagian karyawan pada BBKK merasakan ketidakpuasan kerja. Hasil pra riset yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Hasil Pra Riset Pada Balai Besar Kimia dan Kemasan

NO.	Indikator Kepuasan Kerja	STP	TP	KP	P	SP
1	Gaya kepemimpinan	20,00%	26,67%	26,67%	26,67%	0,00%
2	Pembagian tugas	0,00%	33,33%	13,33%	53,33%	0,00%
3	Hubungan kerja dengan atasan	0,00%	6,67%	40,00%	46,67%	6,67%
4	Hubungan kerja dengan rekan	0,00%	0,00%	0,00%	86,67%	13,33%
5	Kejelasan peran	6,67%	20,00%	6,67%	60,00%	6,67%
6	Prestasi kerja	0,00%	0,00%	26,67%	60,00%	13,33%
7	Kebijakan perusahaan	0,00%	0,00%	60,00%	40,00%	0,00%
8	Keamanan dalam bekerja	0,00%	0,00%	33,33%	66,67%	0,00%

NO.	Indikator Kepuasan Kerja	STP	TP	KP	P	SP
9	Gaji yang diterima	0,00%	40,00%	53,33%	6,67%	0,00%
10	Tunjangan	40,00%	40,00%	20,00%	0,00%	0,00%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2011

Keterangan: STP = Sangat Tidak Puas
 TP = Tidak Puas
 KP = Kurang Puas
 P = Puas
 SP = Sangat Puas

Berdasarkan Table 1.1 diatas, ada dua indikator terbesar yang mempengaruhi turunnya kepuasan kerja karyawan, yaitu indikator tunjangan dan gaya kepemimpinan. Pada table di atas sebanyak 40% pada indikator tunjangan dan sebanyak 20.00% pada indikator gaya kepemimpinan. Responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap dua faktor tersebut, yaitu berarti bahwa kedua faktor tersebut ikut mempengaruhi turunnya kepuasan kerja karyawan.

Tiga indikator terbesar diurutan kedua yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan pada Balai Besar Kimia dan Kemasan yaitu indikator tunjangan, gaji yang diterima, dan pembagian tugas. Pada table di atas sebanyak 40% pada indikator tunjangan dan gaji yang diterima dan sebanyak 33.33% pada indikator pembagian tugas. Responden menyatakan tidak setuju terhadap tiga faktor tersebut, yaitu berarti bahwa kedua faktor tersebut ikut mempengaruhi turunnya kepuasan kerja karyawan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain iklim organisasi dan kompensasi. Kepuasan kerja dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (dalam safitri, 2011: 18). Sumber daya manusia

dengan berbagai kebijakan yang ada, mempunyai dampak pada iklim organisasi dan menciptakan lingkungan menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang yang ada dalam organisasi, dan akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Presentasi untuk kejelasan peran sebesar 33,33% dan 20,00% pada pembagian tugas, karyawan menyatakan tidak puas. Kejelasan peran dan pembagian tugas merupakan indikator dari iklim organisasi yang berasal dari dimensi struktur. Kejelasan peran serta pembagian tugas di BBKK belum sesuai dengan latar belakang karyawan yang berada pada bagian tersebut.

Begitu juga dengan kompensasi, pemberian kompensasi kepada para karyawan dapat memberikan rasa kepuasan kerja bagi karyawan. Gaji yang diberikan kepada karyawan BBKK memang sudah berdasarkan ketentuan dari pemerintah, karena BBKK merupakan instansi pemerintah yang karyawannya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), namun itu masih dirasakan belum memberikan kepuasan terhadap karyawan. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh dari Kepala Bagian Kepegawaian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung berupa upah yaitu honor proyek yang diterima oleh seluruh karyawan BBKK belum bisa memberikan kepuasan yang merata bagi karyawan. Selain itu, pelatihan yang diadakan setiap tahunnya tidak berjalan atau tidak sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan. Karyawan yang sudah mengikuti pelatihan terkadang tidak bisa mengaplikasikan ilmu yang didapat pada saat mengikuti pelatihan di tempat bekerja, karena fasilitas atau alat-alat yang ada di BBKK masih kuno, tidak sama dengan alat-alat yang dipakai pada saat mengikuti pelatihan

Berdasarkan uraian di atas maka penting dilakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Balai Besar Kimia dan Kemasan (BBKK) di Jakarta.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskriptif gambaran mengenai iklim organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan pada Balai Besar Kimia dan Kemasan?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Balai Besar Kimia dan Kemasan?
3. Apakah kompensasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Balai Besar Kimia dan Kemasan?
4. Apakah iklim organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Balai Besar Kimia dan Kemasan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada Balai Besar Kimia dan Kemasan, yaitu:

1. Untuk mengetahui secara deskriptif mengenai gambaran iklim organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan pada Balai Besar Kimia dan Kemasan.

2. Untuk menguji secara empiris pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Balai Besar Kimia dan Kemasan.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan Balai Besar Kimia dan Kemasan.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh iklim organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Balai Besar Kimia dan Kemasan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti
Menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan masalah iklim organisasi, kompensasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi Balai Besar Kimia dan Kemasan
Memberikan informasi dan gambaran mengenai iklim organisasi dan kompensasi sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Balai Besar Kimia dan Kemasan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Menambah referensi dan memberikan rujukan tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang iklim organisasi, kompensasi, dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi Akademis

Menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya ilmu pengetahuan pada bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Iklim Organisasi

2.1.1.1 Definisi Iklim Organisasi

Setiap organisasi perjalanannya selalu dipengaruhi oleh lingkungannya, baik internal maupun eksternal, karena organisasi merupakan sebuah sistem sosial. Sumber daya manusia dengan berbagai kebijakan yang ada, mempunyai dampak pada iklim organisasi dan menciptakan lingkungan menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang yang ada dalam organisasi, dan akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Berikut beberapa definisi iklim organisasi yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Litwin dan Stringer (dalam Wirawan, 2007: 121-122) iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Unsur-unsurnya dapat dipersepsikan dan dialami oleh anggota dan dilaporkan melalui kuesioner yang tepat. Hampir sama dengan Litwin dan Stringer, menurut Al Shammari (dalam Suhanto, 2009: 18) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat-sifat terukur (*measurable properties*) dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang hidup yang bekerja dilingkungan tersebut dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Kesimpulan dari pendapat Litwin dan Stringer serta Al Shammari adalah iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menerangkan kualitas lingkungan organisasi yang dirasakan atau

dialami oleh seluruh anggotanya yang dapat diukur dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka.

Sedikit mirip dengan Litwin dan Stringer serta Al Shammari, menurut Tagiuri (dalam Wirawan, 2007: 121) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Kemiripan menurut Tagiuri yaitu bahwa iklim organisasi adalah kualitas lingkungan yang dialami oleh anggota organisasi. Sedikit mirip dengan Tagiuri, menurut Forehand dan Glimer (dalam Suhanto, 2009: 19) iklim organisasi adalah perpaduan dari karakteristik-karakteristik organisasi yang terintegrasi secara konseptual. Karakteristik organisasi dijabarkan dalam keperibadian organisasi dan pengaruhnya terhadap motivasi dan tingkah laku dari anggota dalam suatu organisasi. Iklim organisasi adalah hasil dari interaksi antar struktur organisasi, sistem, budaya, tingkah laku pimpinan dan kebutuhan-kebutuhan psikologis karyawan.

Berbeda dengan para ahli di atas definisi lain dikemukakan oleh Moran & Volkwein; Koys & DeCotiis; De Witte & De Cock; James & Jones (dalam Suhanto, 2009: 19) yang mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi kolektif anggota organisasi tentang organisasinya dengan memperhatikan dimensi-dimensi seperti otonomi, kepercayaan (*trust*), kekompakan (*cohesiveness*), dukungan (*support*), pengenalan (*recognition*), inovasi dan kewajaran (*fairness*).

Otonomi merupakan hak, wewenang, dan kewajiban yang diberikan kepada karyawan untuk mengatur dan mengurus keperluan organisasai dan sesuai dengan peraturan organisasi tersebut. Kepercayaan adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh karyawan saat ia merasa cukup tahu dan menyimpulkan bahwa dirinya telah mencapai kebenaran. Kekompakan dan dukungan (*support*) merupakan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan. Pengenalan merupakan bidang dalam pembelajaran sarana dan prasarana yang berada di perusahaan tersebut. Begitu juga dengan inovasi dan kewajaran dimana penemuan yang dapat berupa sesuatu ide, barang, kejadian, metode yang diamati sebagai sesuatu hal yang baru dan pastinya berdasarkan pada sistem atau peraturan yang ada di perusahaan tersebut.

Berdasarkan beberapa definisi iklim organisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suatu konsep yang menerangkan kualitas lingkungan organisasi yang dirasakan atau dialami baik secara langsung atau tidak langsung oleh seluruh anggota yang bekerja dilingkungan tersebut dan diimplikasikan mempengaruhi motivasi dan prilaku mereka.

2.1.1.2 Dimensi Iklim Organisasi

Iklim organisasi secara obyektif berada dalam suatu organisasi, tetapi ia hanya bisa dijelaskan dan diukur secara tidak langsung melalui persepsi dari para anggota-anggotanya. Kesulitan pokok timbul dalam usaha memahami dimensi iklim organisasi, karena keanekaragaman lingkungan tiap jenis organisasi, sehingga terdapat perbedaan pandangan dalam mengidentifikasi beberapa dimensi

inti yang memiliki relevansi bagi semua organisasi. Berikut adalah beberapa pendapat menurut para ahli mengenai faktor yang mempengaruhi iklim organisasi:

Menurut Stringer (dalam Wirawan, 2007: 131-133) untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan, yaitu:

1. Struktur.
2. Standar.
3. Tanggung jawab.
4. Penghargaan.
5. Dukungan.
6. Komitmen.

Sedikit mirip dengan Stringer, menurut Church (dalam Suhanto, 2009: 20) mengemukakan bahwa iklim organisasi (*organizational climate*) meliputi aspek-aspek seperti:

1. Struktur organisasi (*organizational structure*);
2. Tanggung jawab (*responsibility*);
3. Imbalan (*reward*).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas mengenai fungsi iklim organisasi, dapat disimpulkan bahwa dimensi iklim organisasi sebagai berikut:

1. Struktur.
2. Standar.
3. Tanggung jawab.
4. Penghargaan.
5. Dukungan.
6. Komitmen.
7. Teknologi.
8. Lingkungan luar organisasi.

Struktur menerangkan dan mengukur persepsi karyawan terhadap kejelasan pembagian kerja serta peranan dan tanggung jawab mereka dalam unit organisasi masing-masing. Standar menerangkan dan mengukur tekanan yang dirasakan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan kebanggaan yang dirasakan oleh karyawan karena telah melakukan tugas dengan baik. Tanggung jawab menerangkan dan mengukur persepsi karyawan tentang kesanggupan menyelesaikan suatu masalah tanpa dikontrol oleh orang lain. Pengakuan menerangkan dan mengukur persepsi karyawan terhadap penghargaan yang diterima karena telah melakukan tugas dengan baik, demikian juga kritik dan hukuman yang diterima karena telah melakukan kesalahan. Dukungan menerangkan dan mengukur persepsi karyawan terhadap kepercayaan dan kerjasama saling mendukung yang ada dalam satu kelompok kerja. Komitmen menerangkan dan mengukur perasaan kebanggaan karyawan sebagai bagian dari organisasi dan tingkat komitmen mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Teknologi yang rutin cenderung menciptakan iklim yang berorientasi pada peraturan dengan tingkat kepercayaan serta kreativitas yang rendah. Sebaliknya, teknologi yang lebih dinamis dan berubah-ubah akan menjurus kepada komunikasi yang terbuka, kepercayaan, kreativitas dan penerimaan tanggung jawab pribadi untuk penyelesaian tugas yang tinggi. Lingkungan luar atau faktor dari luar yang secara khusus berkaitan dengan pegawai diduga mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasi. Contoh untuk komponen ini salah satunya adalah kondisi krisis moneter seperti yang pernah terjadi di Indonesia, karena kondisi ini banyak organisasi yang harus mem-PHK para karyawannya. Pada sisi

lain, dengan adanya PHK terhadap teman sekerjanya, mereka yang masih tinggal cenderung merasakan iklim yang ada di organisasinya cenderung mengancam, sehingga memunculkan situasi yang tidak ada kehangatan, lemahnya dukungan, rendahnya motivasi kerja karyawan.

2.1.2 Kompensasi

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah merancang dan menentukan sistem kompensasi karyawan. Dalam organisasi, kompensasi menjadi hal yang penting karena kebutuhan karyawan akan pendapatan dan keinginan mereka untuk diperlakukan secara wajar atau dihargai sesuai dengan kemampuan mereka.

Dalam rangka peningkatan kepuasan kerja, perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, yang diantaranya adalah melakukan program promosi jabatan dan pemberian kompensasi. Seperti yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko (2000:155), mengatakan “Suatu Departemen Personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi” (<http://intanghina.wordpress.com/2008/05/31/pengaruh-kompensasi-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-2/>). Diakses pada tanggal 02/11/2011). Berikut beberapa definisi kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Sondang Pangabean (2004: 75) kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Mirip dengan Sondang Pangabean, menurut Rivai dan Sagala (2010: 741), menyatakan bahwa

kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kesimpulannya bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis (dalam Safitri, 2011: 7), kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kesimpulannya bahwa kompensasi adalah segala bentuk pembayaran yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang diberikannya.

Berbeda dengan beberapa pendapat para ahli di atas, menurut Ivancevich (dalam Hutagalung, 2004: 10-11) kompensasi adalah balas jasa yang berupa finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari dua bentuk, yaitu secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial secara langsung berbentuk pembayaran pada karyawan yang dapat berupa upah, gaji, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial secara tidak langsung berupa tunjangan dan semua balas jasa yang bersifat tetap, tetapi bukan termasuk kompensasi finansial langsung. Untuk balas jasa non finansial dapat berupa pujian, harga diri, dan pengakuan terhadap prestasi yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi kompensasi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu baik berupa finansial maupun non finansial yang diterima karyawan sebagai bentuk atau balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

2.1.2.1 Fungsi Kompensasi

Sistem kompensasi yang memadai dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, mempertahankan karyawan yang berpotensi, serta merupakan faktor yang dapat menarik calon karyawan yang berkualitas untuk bergabung. Tanpa adanya pemberian kompensasi yang memadai maka para pekerja bisa saja meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, tiap organisasi atau perusahaan hendaknya mengatur pemberian program kompensasi dengan baik agar tetap dapat menghasilkan hubungan timbal balik antar karyawan dengan organisasi atau perusahaan. Berikut fungsi atau tujuan kompensasi menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut Rivai dan Sagala (2010: 743-744) tujuan manajemen kompensasi efektif adalah:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas.
2. Mempertahankan karyawan yang ada.
3. Menjamin keadilan.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan.
5. Mengendalikan biaya.
6. Mengikuti aturan hukum.
7. Memfasilitasi pengertian.
8. Meningkatkan efisiensi administrasi.

Hampir sama dengan Rivai dan Sagala, menurut Wahjono (2008: 126) tujuan kompensasi adalah:

1. Memperoleh karyawan yang berkualitas.
2. Mempertahankan karyawan potensial.
3. Menjamin keadilan.
4. Menghargai penilaian prestasi kerja.
5. Mengendalikan biaya.
6. Memenuhi peraturan.

Sedikit mirip dengan Rivai dan Sagala serta Wahjono, menurut Irawan (dalam Rivani, 2003: 32-33) menjelaskan pemberian kompensasi bertujuan untuk:

1. Memperoleh dan mempertahankan karyawan yang memenuhi persyaratan.
2. Menjamin keadilan.
3. Menghargai perilaku yang diinginkan.
4. Mematuhi peraturan legal.

Berdasarkan fungsi atau tujuan kompensasi di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi kompensasi sebagai berikut:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas.
2. Mempertahankan karyawan yang ada.
3. Menjamin keadilan.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan.
5. Mengendalikan biaya.
6. Mengikuti aturan hukum.
7. Meningkatkan efisiensi administrasi.

Kompensasi di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, dapat membuat organisasi atau perusahaan tersebut mampu merekrut anggota atau karyawan yang berpotensi serta dapat mempertahankannya. Kompensasi yang baik mengandung unsur keadilan yaitu perusahaan memberikan imbalan yang sepadan untuk hasil karya yang diberikan kepada organisasi. Pembayaran yang diberikan terhadap perilaku yang diinginkan maksudnya pembayaran diberikan berdasarkan atas penilaian kinerja, ketaatan, tanggung jawab, dan perilaku lainnya yang biasa disebut dengan insentif dan dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk

berperilaku lebih baik. Dengan adanya manajemen kompensasi atau administrasi yang baik, maka akan mengurangi tindak penggajian yang tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, begitu juga dengan pengeluaran lainnya. Untuk mempermudah pelaksanaan kompensasi atau sistem gaji dan upah sebaiknya perusahaan atau organisasi mengikuti peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah (legal). Sistem manajemen kompensasi yang berlaku di sebuah perusahaan atau organisasi hendaknya dibuat dengan mudah agar mampu dipahami oleh seluruh karyawan.

2.1.2.2 Jenis-jenis kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Kompensasi finansial dibagi lagi menjadi dua, yaitu langsung dan tidak langsung. Sedangkan untuk bukan finansial dibedakan berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Menurut Robbins (dalam Hutagalung, 2004: 17), jenis kompensasi yang didistribusikan pada karyawan terdiri dari:

1. Imbalan intrinsik
Imbalan yang diterima individu untuk diri mereka sendiri. Imbalan ini sebagian besar merupakan kepuasan pekerja itu atas pekerjaannya.
2. Imbalan ekstrinsik, mencakup:
 - a. Kompensasi langsung (gaji/bonus)
 - b. Kompensasi tidak langsung (asuransi, upah, liburan)
 - c. Imbalan bukan uang (ruang kerja yang luas, tempat parkir khusus, pujian dari atasan).

Hampir sama dengan Robbins, menurut Mathis dan Jackson (2002: 118-119) jenis-jenis kompensasi ada dua:

1. Imbalan intrinsik.

Imbalan intrinsik antara lain termasuk pujian yang didapat untuk penyelesaian suatu proyek atau berhasil memenuhi beberapa tujuan kinerja.

2. Imbalan ekstrinsik, mencakup:
 - a. Kompensasi langsung:
 - Gaji Pokok (upah, gaji)
 - Gaji variabel (bonus, insentif, kepemilikan saham)
 - b. Kompensasi tidak langsung: tunjangan (asuransi kesehatan, libur pengantin, dana pensiun, kompensasi pekerja).

Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Gaji adalah bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja. Sedangkan upah adalah bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu kerja. Jenis lain dari gaji bersifat langsung adalah gaji variabel, di mana kompensasi berhubungan dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif.

Berbeda dengan yang dikemukakan oleh Robbins, menurut Mondy (dalam Safitri, 2011: 10-11), bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Kompensasi Finansial
Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:
 - a. Kompensasi Finansial Langsung (gaji atau upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi).
 - b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (program asuransi tenaga kerja atau jamsostek, pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit, cuti dan lain-lain).
2. Kompensasi Nonfinansial
Kompensasi nonfinansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:
 - a. Kompensasi berkaitan dengan pekerjaan

Kompensasi nonfinansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja.

- b. Kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan
Kompensasi nonfinansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*), pembagian kerja (*jobsharing*).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa jenis- jenis kompensasi sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial

- a. Kompensasi finansial langsung, yaitu pembayaran berbentuk uang yang diterima oleh karyawan. Contohnya: gaji, upah, bonus, tunjangan ekonomi, dan komisi.
- b. Kompensasi tidak langsung, yaitu bayaran yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk non uang yang biasanya berupa kesejahteraan. Contohnya: asuransi tenaga kerja (*jamsostek*), asuransi kesehatan, asuransi jiwa, bantuan perumahan, cuti.

2. Kompensasi non finansial

- a. Kompensasi berkaitan dengan pekerjaan, yaitu berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, tanggung jawab, penghargaan atas prestasi.
- b. Kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan, yaitu berupa kondisi pekerjaan yang mendukung, waktu kerja yang fleksibel, pembagian pekerjaan yang adil.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seseorang seperti malas, rajin, produktif, apatis, dan lain-lain. Sikap puas atau tidak puas karyawan dapat diukur dari sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan.

Karyawan merupakan aset penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai sebuah tujuan badan usaha tersebut. Karyawan memiliki kepentingan dan kebutuhan, oleh karena itu pihak organisasi atau perusahaan sudah seharusnya memperhatikan keperluan dan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat memberikan kontribusi baik bagi organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Berikut adalah beberapa definisi kepuasan kerja menurut beberapa para ahli:

Menurut Lussier (2010: 78) kepuasan kerja didefinisikan sebagai *a person's job satisfaction is a set of attitudes toward work*. Dalam arti bebas, pernyataan dari Lussier kepuasan kerja dapat diterjemahkan sebagai kepuasan kerja seseorang adalah seperangkat sikap terhadap pekerjaannya. Kesimpulannya kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan atau sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Umam (2010: 192) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Hampir sama dengan Umam, menurut Malthis dan Jackson (dalam Manik, 2009: 29) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dan mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Sedikit mirip dengan Umam serta

Malthis dan Jackson, menurut Davis & Nestrom (dalam Wahjono, 2008: 130) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kesimpulannya kepuasan kerja adalah sikap yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap pekerjaan mereka.

Evaluasi yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan suka atau tidak suka, senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya. Fasilitas yang disediakan perusahaan yang sesuai atau tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, tunjangan yang sebanding atau tidak sebanding dengan beban kerja yang karyawan tanggung. Ketidakpuasan kerja karyawan akan berujung pada menurunnya performa atau kinerja karyawan, tingkat absensi karyawan yang cukup tinggi dan tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi. Pada saat karyawan merasakan kepuasan kerja maka ia akan memberikan pengaruh yang positif baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap tempat ia bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan baik secara positif maupun negatif terhadap pekerjaannya.

2.1.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dirasakan oleh seluruh karyawan yang berada di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Penentu dari kepuasan kerja adalah keseluruhan sikap yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Biasanya seseorang memiliki sikap

positif terhadap pekerjaannya, dan sikap negatif terhadap bayarannya. Faktor yang mempengaruhi kepuasan murut beberapa ahli:

Menurut Glison, Durick dan Rousseau (dalam Pangabeau, 2004: 129)

faktor penentu kepuasan kerja berdasarkan karakteristik pekerjaan adalah:

1. Keanekaragaman keterampilan.
2. Identitas tugas.
3. Keberartian tugas.
4. Otonomi.
5. Umpan balik pekerjaan.

Menurut Hakcman dan Oldham (dalam Pangabeau, 2004: 129)

karakteristik pekerjaan mempengaruhi tingkat motivasi, kinerja karyawan, kepuasn kerja, tingkat absensi, dan tingkat perputaran kerja.

Keanekaragaman keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Semakin banyak ragam keterampilan yang digunakan, pekerjaan akan semakin kurang membosankan. Jati diri tugas yaitu sejauh mana suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan secara keseluruhan memiliki nilai berarti bagi dirinya. Apabila tugas sudah dirasakan sangat penting dan berarti, maka karyawan cenderung mempunyai perasaan kepuasn kerja. Otonomi, pekerjaan yang menimbulkan kebebasan terhadap karyawan, memberikan peluang dalam pengambilan keputusan, maka akan lebih cepat menimbulkan kepuasan. Pemberian umpan balik pekerjaan kepada karyawan akan membantu dalam hal peningkatan kepuasan kerja.

Berbeda dengan Glison, Durick dan Rousseau menurut Lussier (2010: 79)

penentu kepuasan kerja adalah:

1. *The work itself.*

2. *Pay*.
3. *Growth and upward mobility*.
4. *Supervision*.
5. *Coworkers*.

Menurut Lussier, *the work itself* adalah tentang seseorang yang menikmati pekerjaannya sendiri di mana akan memiliki efek terhadap keseluruhan pekerjaannya. *Pay*, merupakan kepuasan seseorang terhadap bayaran yang diterimanya. *Growth and upward mobility*, merupakan kepuasan seseorang terhadap pertumbuhan dirinya dan perusahaannya. Biasanya seseorang menginginkan perubahan terjadi pada dirinya dengan melakukan pembelajaran terhadap banyak hal. Beberapa orang pasti menginginkan promosi untuk naik jabatan atau tingkatan jabatan pekerjaan yang lebih tinggi. *Supervision*, merupakan kepuasan seseorang terhadap pengawasan yang diterimanya selama bekerja. Apabila karyawan merasakan bahwa atasan mereka tidak memberikan arahan atau pengawasan yang tepat, maka mereka akan frustrasi dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Hubungan antara atasan dan bawahan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. *Coworkers*, merupakan adanya hubungan seseorang dengan orang lain atau rekan kerja. Hubungan tersebut juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Hampir sama dengan Lussier, lima dimensi yang dikemukakan oleh Smith, Kendall, dan Hulin (dalam Manik, 2009: 30-31) adalah:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
2. Kepuasan terhadap imbalan.
3. Kesempatan promosi.
4. Kepuasan terhadap supervisi.
5. Kepuasan terhadap rekan sekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai faktor-faktor kepuasan kerja, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri.
2. Imbalan.
3. Promosi.
4. Rekan kerja.
5. Supervisi/Pengawasan.

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, kebebasan dan umpan balik mengenai pekerjaan positif yang mereka lakukan. Kepuasan karyawan dipandang dapat dipengaruhi oleh gaji dan upah. Karyawan akan merasa puas, apabila gaji dan upah yang mereka dapat sesuai dengan kebutuhan mereka atau mampu memenuhi semua kebutuhan hidup mereka. Dalam bekerja, karyawan pada umumnya akan mengalami berbagai peningkatan termasuk jenjang organisasinya. Karyawan beranggapan bahwa pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa puas dari pada bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Supervise atau atasan mempunyai pengaruh pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan pada umumnya karyawan lebih menyukai atasan yang adil, terbuka dan mau bekerja sama. Kepuasan kerja juga bisa didapat dengan adanya rekan kerja yang ramah, karena dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan untuk berinteraksi sosial dengan para pekerja lainnya. Sama halnya dengan rekan kerja, Kepuasan karyawan juga dapat ditingkatkan melalui pengawasan atau perhatian dan

hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

2.1.3.2 Dampak Dari Ketidakpuasan

Menurut Robbins (dalam Triasari, 2009: 12-13) ada beberapa perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang sebagai bentuk ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaannya. Perilaku tersebut antara lain:

1. Keluar
2. Menyuarakan
3. Mengabaikan
4. Kesetiaan

Perilaku-perilaku tersebut merupakan ekspresi yang mereka keluarkan ketika mereka menghadapi rasa ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Keluar, dalam pekerjaannya perilaku tersebut dapat berupa meninggalkan organisasi tempat ia bekerja dan mencari posisi baru atau pekerjaan baru. Menyuarakan, dalam perilaku ini karyawan akan meningkatkan kondisi dengan cara memberikan yang membangun kepada atasan. Mengabaikan, perilaku ini akan diungkapkan karyawan dengan cara membiarkan keadaan menjadi buruk yaitu dengan datang terlambat, ketidakhadiran, penurunan kinerja, peningkatan kesalahan. Kesetiaan, dalam perilaku ini karyawan akan bersikap pasif, hanya menunggu sampai kondisi organisasi menjadi baik, tidak melakukan apa-apa karena yakin organisasi lah yang akan mengatasi permasalahan yang ada.

2.2 Review Penelitian Relevan

1. **Rismayani dan Hartuti dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Pusat Administrasi Universitas Sumatera Utara, Medan”. Universitas Sumatera Utara. Jurnal Komunikasi Penelitian, Volume 18, No. 1, 2006.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Pusat Administrasi Universitas Sumatera Utara dan pengaruh paling dominan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Biro Pusat Administrasi Universitas Sumatera Utara. Sampel pada penelitian ini sebanyak 58 responden, dimana variabel independen yang diteliti diukur dengan *rating scale*, variabel dependen diukur dengan skala likert. Pengujian hipotesis menggunakan analisis linier berganda, dibantu alat uji SPSS versi 10.0. Hasil penelitian uji simultan terdapat pengaruh yang *high significant* variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 79,6%, sedangkan secara parsial variabel iklim organisasi X_1 (psikologikal) paling dominan yaitu sebesar 30,9% mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
2. **Natassia Ayudiarini dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja”. Universitas Gunadarma. Jurnal, 2009.** Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara bersama-sama maupun secara terpisah. Penelitian dilakukan terhadap 103 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Dalam uji

regresi berganda diketahui yakni iklim organisasi dan pengembangan karir secara bersama-sama maka akan memiliki pengaruh signifikan, dibuktikan dengan nilai R square = 0,608. Sementara untuk iklim organisasi sendiri memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai R square sebesar = 0,591. Sedangkan untuk pengembangan karir terhadap kepuasan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dimana nilai R square adalah = 0,464.

- 3. Edi Suhanto dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Studi Di Bank Internasional Indonesia. Universitas Diponegoro. Tesis, 2009.** Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap niat untuk pindah dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di Bank Internasional Indonesia, responden yang digunakan sebanyak 125 karyawan yang bekerja pada bagian pemasaran. Data diolah dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan program *Analysis of Moment Structure (AMOS) versi 16.0*. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja mampu menurunkan niat untuk pindah. Hasil dari *Structural Equation Modeling* (SEM) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak langsung antara stres kerja dan niat untuk pindah, dan juga terdapat pengaruh negatif

dan tidak langsung antara iklim organisasi dan niat untuk pindah. Pengaruh dari stres kerja terhadap niat untuk pindah lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh dari iklim organisasi terhadap niat untuk pindah.

- 4. Anna Irene Risma Murnihati Manullang dengan judul “Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Dr Djasamen Saragih Kota Pematang siantar”. Universitas Sumatera Utara. Tesis, 2011.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja serta untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap iklim organisasi di RSUD Dr. Djasamen Saragih kota Pematangsiantar. Metode analisis data yang digunakan pada hipotesis pertama adalah regresi linier berganda dan pada hipotesis kedua menggunakan analisis regresi linier sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Dr. Djasamen Saragih Kota Pematangsiantar yang berstatus Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 81 orang. Hasil penelitian pada pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu dan iklim organisasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Djasamen Saragih Kota Pematangsiantar dan secara parsial iklim organisasi lebih dominan daripada karakteristik individu. Pada pengujian hipotesis kedua, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi di RSUD Dr. Djasamen Saragih Kota Pematangsiantar.

5. Agung Panudju dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang”. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 1 No. 2, Oktober 2003. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan pekerjaan karakteristik terhadap kepuasan kerja karyawan Unit Produksi di PT. X. Metode yang digunakan adalah survey. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 93 responden dan pengumpulan data dilakukan dengan mengisi beberapa pertanyaan dalam kuisisioner. Dengan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Unit Produksi di PT. X. Kesimpulan yang didasarkan pada hasil analisis data penelitian dengan menggunakan model regresi linier berganda pada tingkat kemaknaan $p = 0,003$ ($p < 0,05$), F hitung = 6,372 yang lebih besar dari F Tabel (2,703) dan nilai Koefisien Korelasi secara keseluruhan (R) sebesar 0,352 atau 35,2%, menunjukkan bahwa variabel dalam kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan yang didasarkan pada hasil analisis data penelitian dengan menggunakan model regresi linier berganda pada tingkat kemaknaan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), F hitung = 9,116 yang lebih besar dari F tabel (2,709) dan nilai koefisien korelasi secara keseluruhan (R) sebesar 0,586 atau 58,6%, menunjukkan bahwa variabel dalam karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

6. Annie Farida Lubis dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Ekspor Impor, di Direktorat Luar Negeri Bank Indonesia”. Universitas Indonesia. Tesis, 2004.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian Ekspor Impor, di Direktorat Luar Negeri, Bank Indonesia, dimana bentuk kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat dibedakan atas 2 (dua) jenis, yaitu kompensasi intrinsik (X_1) dan kompensasi ekstrinsik (X_2). Jumlah sampel pada penelitian sebanyak 34 orang. Hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa dari 2 (dua) jenis kompensasi tersebut, kompensasi ekstrinsik (X_2) mempunyai pengaruh yang lebih kuat dan memberikan kontribusi yang lebih tinggi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi yaitu: $Y=13,661 + 0,443 X_1 + 0,798 X_2$.

7. Indri Masayu Triasari dengan judul “Analisa Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Djarum Primary Gondang Manis Kudus”. Universitas Kristen Petra. Skripsi, 2009.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui akibat dari pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan Metode SEM dengan bantuan *software* SmartPLS. Hasil dari penelitian ini adalah pemberian kompensasi langsung mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,698. Sedangkan indikator yang paling menggambarkan pemberian kompensasi langsung terhadap kepuasan

kerja adalah pemberian uang makan yang mempunyai nilai tertinggi yaitu sebesar 0,895.

- 8. Dewi Safitri dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara)”. Universitas Sumatera Utara. Skripsi, 2011.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode analisa kuantitatif. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan adalah teknik korelasi antar variabel untuk membuktikan adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,617. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai positif sebesar 4,38, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap efisiensi kepuasan kerja pegawai dengan tingkat pengaruh 38,07%. Sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dapat diterima.
- 9. Desro Rivani dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Pasar Rebo. Universitas Indonesia. Tesis, 2003.** Tujuan penelitian ini untuk memberikan jawaban apakah ada pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat sehubungan dengan timbulnya keluhan dari masyarakat mengenai kurangnya mutu pelayanan

yang diberikan rumah sakit, serta apakah ada perbedaan antara kepuasan kerja antara perawat PNS dan Non PNS. Sampel pada penelitian ini sebanyak 175 orang perawat (76 perawat PNS dan 99 orang perawat Non PNS). Hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja diperoleh nilai $r = 0,793$, dan untuk hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja diperoleh nilai $r = 0,591$. Selanjutnya dilakukan uji beda t-test untuk membedakan tingkat kepuasan perawat PNS dan Non PNS, hasil yang diperoleh adalah *mean* PNS sebesar 59,45 dan Non PNS 62,72. Kesimpulannya penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan dari variabel iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat. Iklim organisasi berpengaruh lebih besar dibandingkan dengan kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat, dan perbedaan kepuasan antara perawat PNS dan Non PNS, secara rata-rata perawat Non PNS lebih puas dibandingkan perawat PNS.

Tabel 2.1 Matriks Review Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Variabel		
				X ₁	X ₂	Y
1	Rismayani dan Hartuti	2006	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Pusat Administrasi Universitas Sumatera Utara	√	-	√
2	Natassia Ayudiarini	2009	Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja	√	-	√
3	Edi Suhanto	2009	Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (Studi di Bank Indonesia)	√	-	√

No.	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Variabel		
				X ₁	X ₂	Y
5	Agung Panudju	2003	Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang	-	√	√
6	Annie Farida Lubis	2004	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Ekspor Impor, di Direktorat Luar Negeri Bank Indonesia	-	√	√
7	Indri Masayu Triasari	2009	Analisa Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Djarum Priary Gondang Manis Kudus	-	√	√
8	Dewi Safitri	2011	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara)	-	√	√
9	Desro Rivani	2003	Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Pasar Rebo	√	√	√

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

2.3 Kerangka Pemikiran

Iklim organisasi secara obyektif berada dalam suatu organisasi, tetapi ia hanya bisa dijelaskan dan diukur secara tidak langsung melalui persepsi dari para anggota-anggotanya. Kepuasan kerja yang rendah dapat disebabkan oleh kondisi iklim organisasi tempat individu bekerja. Semakin positif persepsi karyawan mengenai kondisi iklim organisasi maka semakin rendah tingkat ketidakpuasan kerjanya.

Berdasarkan review penelitian terdahulu terdapat empat penelitian yang meneliti variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian mereka menyatakan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh signifikan dan positif

terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun dimensi iklim organisasi yaitu struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, dan komitmen.

Selain iklim organisasi terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu faktor kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu baik berupa finansial maupun non finansial yang diterima karyawan sebagai bentuk atau balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan.

Berdasarkan *review* penelitian terdahulu terdapat empat penelitian yang meneliti variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian mereka menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

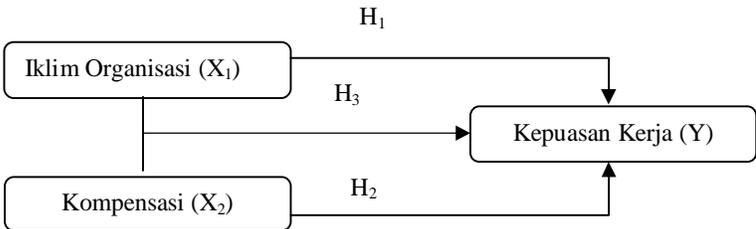
Jumlah kompensasi baik finansial maupun non finansial yang cukup akan dapat mempertahankan kondisi kepuasan kerja. Kompensasi yang diterima oleh karyawan bukan semata dilihat dari jumlah nominal yang diterima, tetapi juga akan membandingkan dengan kompensasi yang diterima oleh orang lain berdasarkan informasi yang dapat diperolehnya. Apabila masukan dan keluaran karyawan sebanding dengan masukan dan keluaran orang lain, maka kompensasi tersebut dapat diterima sebagai suatu yang dapat memenuhi rasa keadilan. Sebab bila tidak, dapat berdampak pada ketidakpuasan karyawan

Adapun dimensi yang dapat peneliti tarik dari variabel ini adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari dua bentuk, yaitu secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial secara langsung berbentuk pembayaran pada karyawan yang dapat berupa gaji dan upah. Sedangkan kompensasi finansial secara tidak langsung berupa tunjangan

dan semua balas jasa yang bersifat tetap, tetapi bukan termasuk kompensasi finansial langsung, seperti asuransi kesehatan, dana pensiun, dan bantuan perumahan. Kompensasi non finansial terdiri dari pelatihan, kesempatan berkembang, dan kondisi kerja.

Berdasarkan *review* penelitian terdahulu terdapat satu penelitian yang meneliti variabel iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja diperoleh nilai $r = 0,793$, dan untuk hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja diperoleh nilai $r = 0,591$.

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja (Y) merupakan variabel terikat, yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas, yaitu iklim organisasi (X_1) dan kompensasi (X_2). Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti mencoba membuat kerangka pemikiran yang sederhana, sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

- Keterangan:
- X_1 : Variabel bebas
 - X_2 : Variabel bebas
 - Y : Variabel terikat
 - H_1 : Hipotesis 1
 - H_2 : Hipotesis 2
 - H_3 : Hipotesis 3
 - : Arah hubungan variabel

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1

H_0 : Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Balai Besar Kimia dan Kemasan.

H_a : Iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Balai Besar Kimia dan Kemasan.

Hipotesis 2

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Balai Besar Kimia dan Kemasan.

H_a : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Balai Besar Kimia dan Kemasan.

Hipotesis 3

H_0 : Iklim organisasi dan kompensasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Balai Besar Kimia dan Kemasan.

H_a : Iklim organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Balai Besar Kimia dan Kemasan.

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 *Company Profile*

Balai Besar Kimia dan Kemasan (BBKK) merupakan sebuah unit yang secara struktural berada di bawah Badan Penelitian dan Pengembangan Industri, Departemen Perindustrian.

BBKK mempunyai tugas dan fungsi untuk melaksanakan penelitian dan pengembangan serta memberikan jasa pelayanan teknis di bidang kimia dan kemasan kepada dunia usaha. Dalam melaksanakan tugasnya, BBKK dilengkapi dengan sarana dan prasarana seperti laboratorium, bengkel dan SDM yang terlatih. Disamping itu laboratorium pengujian BBKK juga telah diakreditasi oleh Komite Akreditasi Nasional (KAN) serta dengan konsisten mengimplementasikan ISO 17025.

BBKK didirikan oleh Pemerintah Kolonial Hindia Belanda pada tahun 1938 di Batavia Central (sekarang Jakarta Pusat) dengan nama Central Beuraau Voor Techniche Onderzokingen yang kemudian berganti nama menjadi Central Beuraau Institut Techniche Onderzokingen dengan alamat Jl. Karang Anyar, Jakarta Pusat.

BBKK memiliki visi pada tahun 2020 dan beberapa misi untuk mencapai visi tersebut. Visi BBKK adalah pada tahun 2020 menjadi Institusi terkemuka di Indonesia dalam pelayanan jasa teknis bidang Kimia dan Kemasan. Sedangkan

misi BBKK yaitu: melakukan litbang terapan dan standarisasi yang bermanfaat bagi industri kimia dan kemasan yang berwawasan lingkungan; memberikan jasa layanan teknis di bidang litbang terapan, rancang bangun dan perekayasaan industri, pengujian dan kalibrasi, standardisasi, sertifikasi, konsultasi, serta pelatihan secara profesional dan berorientasi kepada kebutuhan pasar; dan menyediakan informasi teknologi di bidang industri kimia dan kemasan.

Table 3.1

Perubahan Nama Menjadi Balai Besar Kimia dan Kemasan

No.	Tahun	Keterangan
1.	1949 - 1950	Berubah menjadi Lembaga Pusat untuk Penyelidikan Teknik. Dengan terbentuknya Jawatan Balai-balai Penyelidik dan Pendidikanan Kementerian Perindustrian, maka namanya menjadi Balai Penyelidikan Industri.
2.	1961	Bernaung dibawah PN. PR Mupiksa Yasa Departemen Perindustrian dengan nama Balai Penelitian Industri (BPI).
3.	1968	Penelitian Perindustrian dikelola oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan Industri Kimia, Departemen Perindustrian.
4.	1971	Balai Penelitian dikelola oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan Industri Kimia, Departemen Perindustrian.
5.	1980	Berubah nama menjadi Balai Besar Industri Kimia (BBIK) di bawah Badan Penelitian dan Pengembangan Industri, Departemen Perindustrian, dengan fungsi dan tugas diarahkan pada penelitian dan pengembangan sektor industri kimia, khususnya industri pupuk, petrokimia, dan fermentasi kimia organik.
6.	1985	BBIK dipindah ke lokasi sekarang di Pekayon, Pasar Rebo, Jakarta Timur.
7.	2002	Berubah menjadi Balai Besar Kimia dan Kemasan (BBKK), dengan tugas dan fungsi melaksanakan penelitian, pengembangan, kerjasama, standardisasi, pengujian, sertifikasi, kalibrasi, dan pengembangan kompetensi Industri Kemasan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2011

3.1.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Balai Besar Kimia dan Kemasan (BBKK), yang beralamat di Jl. Balai Kimia No.1 Pekayon, Pasar Rebo, Jakarta, 13069. Penelitian dilakukan mulai minggu keempat bulan Desember 2011 sampai dengan selesai.

3.1.3 Target Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang telah dikemukakan dan permasalahan yang diidentifikasi pada bab 1, maka objek yang akan diteliti pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan level staf pada BBKK. Adapun hal yang akan diteliti adalah pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.2 Metode Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan dua metode penelitian, yaitu metode penelitian deskriptif dan metode penelitian eksplanatori. Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang menjelaskan atau memberikan paparan pada variabel yang akan diteliti dan ketergantungan variabel terhadap subvariabel (Umar, 2008: 22). Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta- fakta, sifat- sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Sedangkan metode eksplanatori adalah penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti (Umar, 2008: 33). Penelitian eksplanatori dilakukan dengan metode studi kepustakaan dari sumber-sumber yang terpercaya seperti dari buku, jurnal-jurnal *online*, surat kabar, dan media cetak atau media *online* lainnya yang dianggap terpercaya untuk memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian.

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen yaitu iklim organisasi (X_1) dan kompensasi (X_2), sedangkan variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Operasional variabel penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Iklim Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Iklim organisasi (X_1) Suatu konsep yang menerangkan kualitas lingkungan organisasi yang dirasakan atau dialami baik secara langsung atau tidak langsung oleh seluruh anggota yang bekerja di lingkungan tersebut dan diimplikasikan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Terdapat enam dimensi iklim organisasi: struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, komitmen. Stringer (Wirawan, 2008: 131-133) Church (dalam Suhanto, 2009: 20)	Struktur	- Kejelasan pembagian tugas - <i>Standart Operation Procedure</i> -Kejelasan wewenang	Interval	1 2-3 4
	Standar	- Penetapan standar kinerja - Peningkatan kinerja - Peningkatan produktivitas	Interval	5 6 7
	Tanggung jawab	- Kebebasan dalam mengambil keputusan - Kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan	Interval	8 9
	Pengakuan	- Sistem promosi - Penghargaan terhadap prestasi	Interval	10 11
	Dukungan	- Kerjasama - Rasa saling percaya	Interval	12 13
	Komitmen	- Komitmen karyawan - Kepedulian terhadap tempat kerja	Interval	14 15

Data diolah oleh: peneliti, 2011

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Kompensasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Kompensasi (X₂) Segala sesuatu baik berupa finansial maupun non finansial yang diterima karyawan sebagai bentuk atau balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Kompensasi dikelompokkan menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Robbins (dalam Hutagalung, 2004: 17) Mathis dan Jackson (2002: 118-119) Mondy (dalam Safitri, 2011: 10-11)	Kompensasi Finansial	- Gaji - Upah (honor proyek) - Asuransi kesehatan - Dana pensiun - Bantuan perumahan	Interval	16 17 18 19 20
	Kompensasi Non Finansial	- Pelatihan - Kesempatan berkembang - Kondisi kerja	Interval	21-22 23 24-27

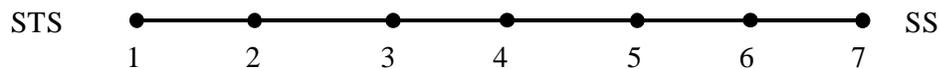
Data diolah oleh: peneliti, 2011

Tabel 3.4
Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Kepuasan Kerja (Y) Perasaan seorang karyawan baik secara positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Terdapat lima dimensi yang dapat menimbulkan kepuasan kerja: pekerjaan itu sendiri, imbalan, promosi, rekan kerja, pengawasan. Smith, Kendall, dan Hulin (dalam Manik, 2009: 30-31) Glison, Durick dan Rousseau menurut Lussier (2010: 79)	Pekerjaan itu sendiri	- Sesuai dengan pendidikan - Sesuai dengan keterampilan - Deskripsi pekerjaan - Perasaan terhadap Pekerjaan	Interval	28 29 30 31-32
	Imbalan	- Kesesuaian honor dengan penelitian -Kesesuaian uang Makan	Interval	33 34
	Rekan kerja	- Kerjasama yang baik - Hubungan baik	Interval	35 36
	Supervisi/ pengawasan	- Hubungan baik - Memberi bantuan - Tanggap terhadap saran bawahan	Interval	37 38 39

Data diolah oleh: peneliti, 2011

Skala pengukuran yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah skala pengukuran Interval. Skala Interval (Sekaran, 2006: 18) adalah skala pengukuran yang memiliki jarak yang sama antara satu objek dengan yang lainnya dan jarak tersebut dapat diketahui dengan pasti. Adapun garis intervalnya adalah sebagai berikut:



Tabel 3.5 Skala Penilaian Pernyataan

Pilihan Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1 – 2,49
Tidak Setuju	2,5 – 3,99
Setuju	4 – 5,49
Sangat Tidak Setuju	5,5 – 7

Data diolah oleh: peneliti, 2011

3.4 Metode Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, keadaan, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2006: 121). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang berstatuskan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Balai Besar Kimia dan Kemasan.

Populasi yang diteliti pada karyawan dengan level staf yaitu karyawan yang tidak memiliki jabatan seperti Kepala Balai, Kepala Bagian, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, serta Kepala Seksi dan dengan penghasilan per bulannya sampai dengan 3,5 juta rupiah. Perincian jumlah karyawan tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.6.

Tabel 3.6
Jumlah Staf pada Balai Besar Kimia dan Kemasan

No.	Daftar Susunan Pegawai	Jumlah Staff
1	Bagian Tata Usaha	42
2	Bidang Pelayanan Jasa dan Teknis	11
3	Bidang Pengembangan Kompetensi dan Alih Teknologi	10
4	Bidang Sarana Riset Dan Standardisasi	13
5	Bidang Pengujian Sertifikasi Dan Kalibrasi	51
Jumlah		127

Sumber: Daftar Susunan Pegawai Balai Besar Kimia dan Kemasan (2011)
Data diolah oleh: peneliti, 2011*Terlampir

Setelah menentukan populasi, langkah selanjutnya peneliti menentukan metode pengambilan sampel. Metode yang digunakan adalah metode *stratified random sampling* (pengambilan sampel acak berstrata) adalah desain pengambilan sampel yang pertama-pertama membagi populasi ke dalam subset yang berarti dan tidak tumpang tindih, dan kemudian secara acak memilih subjek dari tiap subjek. Ada dua jenis *stratified random sampling*, yaitu proporsional-sampel sebanding dengan jumlah populasi-dan nonproporsional-sampel tidak sebanding dengan jumlah populasi. Peneliti menggunakan metode *proportional stratified random sampling* untuk memperoleh jumlah sampel tiap bagian atau divisi.

Menurut Sugiyono (2010: 91) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti menggunakan rumus slovin untuk menghitung besar sampel yang akan digunakan peneliti dalam melakukan penelitian.

Rumus Slovin:

$$\text{Sample} = \frac{N}{1 + N (e^2)}$$

Diketahui: N = populasi karyawan
e = toleransi presisi ketepatan rata-rata yang tidak menyimpang (5%)

$$\text{Sample} = \frac{127}{1 + 127 (0,05)^2} = 96.3$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin tersebut, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 96.3, yang dibulatkan menjadi 96 responden.

Sedangkan untuk tiap bagian atau divisi, sampel yang mewakili tiap bagian atau divisi bisa didapat dengan menggunakan rumus (Prasetyo 2008: 130) sebagai berikut:

$$\text{Sampel} = \frac{\text{Populasi}}{\text{Total Populasi}} \times \text{Total sampel}$$

Tabel 3.7 Jumlah Sampel pada Balai Besar Kimia dan Kemasan

No.	Daftar Susunan Pegawai	Jumlah Staf
1	Bagian Tata Usaha	31
2	Bidang Pelayanan Jasa dan Teknis	8
3	Bidang Pengembangan Kompetensi dan Alih Teknologi	8
4	Bidang Sarana Riset Dan Standardisasi	10
5	Bidang Pengujian Sertifikasi Dan Kalibrasi	39
Jumlah		96

Data diolah oleh: peneliti, 2012 *Terlampir

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya; diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer yang diperoleh peneliti yaitu dengan cara sebagai berikut:

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2010: 157) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang ingin mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti secara tidak terstruktur, melalui tatap muka, dan menggunakan telepon.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2010: 162) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner akan diberikan kepada seluruh karyawan dengan level staf yang berstatuskan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Balai Besar Kimia dan Kemasan. Kuesioner yang disebar oleh peneliti diberikan secara pribadi langsung kepada objek penelitian pada semua responden dalam satu waktu. Manfaat

pemberian kuesioner secara pribadi adalah peneliti akan dengan mudah mengumpulkan respon responden dengan cepat dalam satu waktu serta dapat memotivasi responden untuk menjawab kuesioner dengan jujur.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui studi dan bahan-bahan kepustakaan yang diperlukan untuk mendukung data primer (dalam Safitri, 2011: 30). Penelitian ini dilakukan dengan cara data sekunder yang digunakan oleh peneliti didapat dari hasil penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan adalah cara memperoleh data dengan mengumpulkan data-data dari berbagai sumber buku, jurnal, artikel, karya ilmiah, skripsi, dan tesis yang berhubungan dengan materi penelitian.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner, apakah item- item dalam kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur atau belum (Priyatno, 2010: 90). Aplikasi yang digunakan untuk mengukur validitas adalah dengan menggunakan aplikasi SPSS yaitu dengan menggunakan metode *bivariate pearson* atau *product moment*. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan hanya pada instrumen yang valid. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno, 2010: 97). Suatu alat ukur dianggap reliabel apabila nilai koefisien alpha yang diperoleh adalah lebih dari atau sama dengan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan lebih dari 0.8 adalah baik. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan agar hasil dari regresi linear berganda (*multiple regression*) tidak bias. Uji asumsi klasik dikelompokkan menjadi empat bentuk, diantaranya:

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi mendekati normal, normal atau tidak. Data yang dinyatakan normal apabila signifikansinya $> 0,05$ (Priyatno, 2010: 71). Untuk mendeteksi data tersebut mendekati normal, normal

atau tidak dapat dilihat dari penyebaran data pada grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal nya maka data tersebut diasumsikan normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Metode pengujian multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Varian inflation factor* (VIF) pada model regresi. Jika nilai $VIF > 5$, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya (Priyatno, 2010: 81).

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model bregresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji spearman's rho, uji glejser, uji park, dan metode pola grafik regresi (Priyatno, 2010: 83-84).

3.6.2.4 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dinyatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansinya $< 0,05$ (Priyatno, 2010: 73-74).

3.6.3 Analisis Regresi

3.6.3.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Priyatno (2010: 55), analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah positif atau negatif (Priyatno, 2010: 55).

Model matematis persamaan regresi linear sederhana dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan: Y' : Variabel terikat
X : Variabel bebas
a : Konstanta
b : Koefisien regresi

3.6.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2010: 61), analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif (Priyatno, 2010: 61).

Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

- Keterangan: Y' : Variabel terikat
- a : Konstanta
- b₁, b₂ : Koefisien regresi
- X₁ : Variabel bebas
- X₂ : Variabel bebas

3.6.3.3 Uji t (regresi parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji masing-masing variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel iklim organisasi dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

- Keterangan:
- b_i = Koefisien regresi variabel i
- Sb_i = Standar error variabel i

Hipotesis 1:

H₀: Tidak ada pengaruh signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja.

H_a: Ada pengaruh signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja.

Hipotesis 2:

H₀: Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

H_a: Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Kriteria

1. H₀ ditolak jika $t_{hitung} > t_{\alpha/2}$ atau $t_{hitung} < -t_{\alpha/2}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. H₀ diterima jika $-t_{\alpha/2} \leq t_{hitung} \leq t_{\alpha/2}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

3.6.3.4 Uji F (regresi simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(N-K-1)}$$

Keterangan: R² = koefisien Determinasi
 n = jumlah data atau kasus
 k = jumlah variabel independen

Hipotesis 3:

H₀: Tidak ada pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

H_a: Ada pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Kriteria

1. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

3.6.3.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan mampu menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel dependen (Priyatno, 2010: 66).

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1-(rx_1x_2)^2}$$

Keterangan:

- R^2 = koefisien determinasi
 ryx_1 = korelasi sederhana antara X_1 dan Y
 ryx_2 = korelasi sederhana antara X_2 dan Y
 rx_1x_2 = korelasi sederhana antara X_1 dan X_2

Kriteria

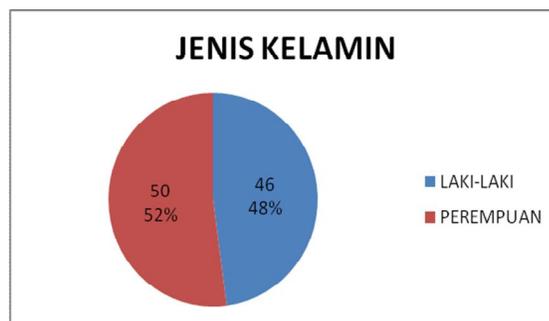
1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis

Peneliti melakukan penyebaran 96 buah kuisisioner kepada staf di Balai Besar Kimia dan Kemasan. Kuisisioner tersebut terdiri dari tiga bagian, bagian pertama mengenai iklim organisasi, bagian kedua mengenai kompensasi, dan bagian ketiga mengenai kepuasan kerja.

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, masa kerja, golongan, dan penghasilan. Adapun data mengenai profil responden disajikan dalam berbagai *pie chart* di bawah ini.



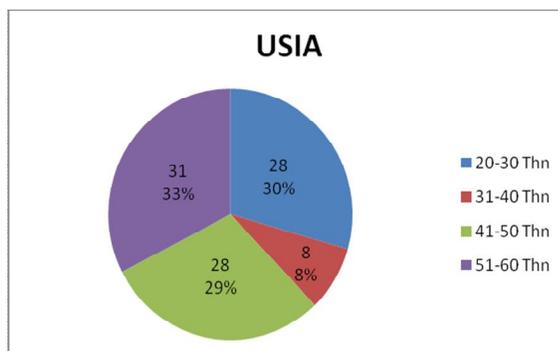
Gambar 4.1

***Pie Chart* Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, dari total 96 responden, sebanyak 46 responden atau 48% adalah laki-laki dan sebanyak 50 responden atau 52% adalah

perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Balai Besar Kimia dan Kemasan adalah perempuan.

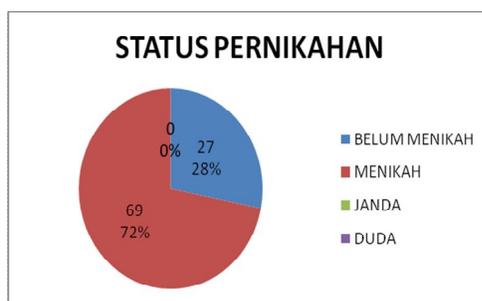


Gambar 4.2

***Pie Chart* Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, pegawai pada Balai Besar Kimia dan Kemasan lebih banyak berusia 51 sampai dengan 60 tahun yaitu sebanyak 31 responden atau 33%, sedangkan untuk usia 20 sampai dengan 30 tahun dan usia 41 sampai dengan 50 tahun sama besarnya yaitu masing-masing berjumlah 28 responden atau 29% dan jumlah responden paling sedikit yaitu berusia 31 sampai dengan 30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 8 responden atau 8%.



Gambar 4.3

***Pie Chart* Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan Gambar 4.3, dari total 96 responden, sebanyak 69 responden atau 72% sudah menikah, 27 responden atau 28% belum menikah, dan tidak ada responden yang berstatus janda atau duda. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Balai Besar Kimia dan Kemasan sudah menikah.

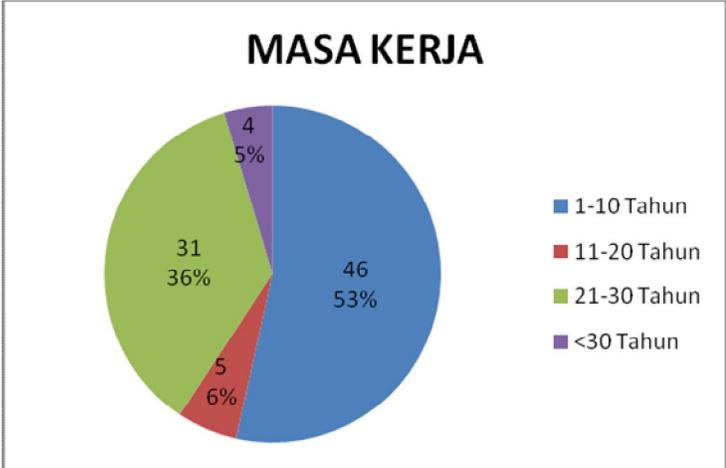


Gambar 4.4

***Pie Chart* Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, dari total 96 responden, sebanyak 4 responden atau 4% merupakan lulusan Sekolah Dasar (SD), 3 responden atau 3% Sekolah Menengah Pertama (SMP), 34 responden atau 35% merupakan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA), 22 responden atau 23% merupakan lulusan Diploma Tiga (D3), sebanyak 21 responden atau 22% merupakan lulusan Sarjana Strata Satu (S1), dan sebanyak 12 responden atau 13% merupakan lulusan Sarjana Strata Dua (S2). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Balai Besar Kimia dan Kemasan merupakan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA).

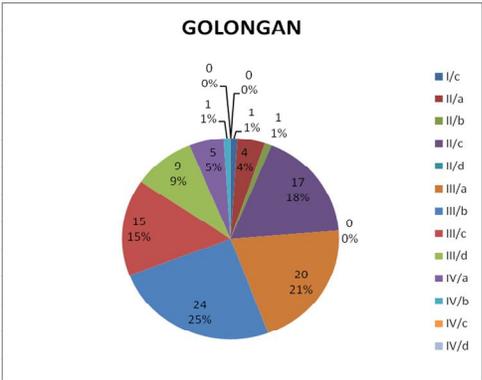


Gambar 4.5

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan Gambar 4.5 di atas, dari total 96 responden, sebanyak 46 responden atau 53% bekerja selama satu sampai dengan sepuluh tahun, 5 responden atau 6% bekerja selama sebelas sampai dengan dua puluh tahun, 31 responden atau 36% bekerja selama dua puluh satu sampai dengan tiga puluh tahun, dan 4 responden atau 5% bekerja selama lebih dari tiga puluh tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas masa kerja pegawai pada Balai Besar Kimia dan Kemasan adalah satu sampai dengan sepuluh tahun.

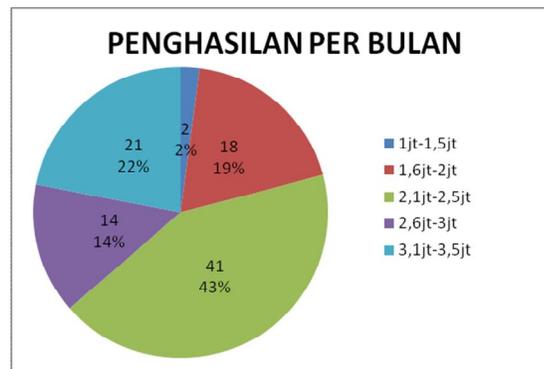


Gambar 4.6

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan Gambar 4.6, dari total 96 responden, sebanyak 1 responden atau 1% termasuk golongan I/c, II/b dan IV/b. Sebanyak 4 responden atau 4% termasuk golongan II/a. Sebanyak 18 responden atau 17% termasuk golongan II/c. Sebanyak 20 responden atau 21% termasuk golongan III/a. Sebanyak 24 responden atau 25% termasuk golongan III/b. Sebanyak 15 responden atau 15% termasuk dalam golongan III/c. Sebanyak 9 responden atau 9% termasuk golongan III/d. Sebanyak 5 responden atau 5% termasuk golongan IV/a.



Gambar 4.7

***Pie Chart* Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan**

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan Gambar 4.7 di atas, dari total 96 responden, sebanyak 2 responden atau 2% berpenghasilan satu sampai dengan satu setengah juta, 18 responden atau 19% berpenghasilan satu koma enam juta sampai dua juta, 41 responden atau 43% berpenghasilan dua koma satu juta sampai dengan dua koma lima juta, 14 responden atau 14% berpenghasilan sebanyak dua koma enam juta sampai dengan tiga juta, dan 21 responden atau 22% berpenghasilan tiga koma satu juta sampai dengan tiga koma lima juta. Jika melihat gambar 4.7, maka rata-

rata pegawai Balai Besar Kimia dan Kemasan berpenghasilan dua koma satu juta sampai dengan dua koma lima juta.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas menggunakan 30 responden sebagai sampel uji coba. Responden yang dipilih berasal dari populasi penelitian dan diluar sampel. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson (product moment)* yang diolah dengan bantuan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.1 – 4.3 di bawah ini, sebanyak 37 item pernyataan pada kuisioner dinyatakan valid. Sedangkan 2 item dinyatakan tidak valid. Sebanyak 37 item pernyataan mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dibandingkan r_{tabel} (dengan $n= 30$) yaitu 0.361. Artinya, sebanyak 37 item pernyataan pada kuisioner dapat digunakan dalam penelitian. Sedangkan 2 item yang dinyatakan tidak valid, maka item tersebut tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi

Item	Skor	r_{table}	Keterangan
1	0.517	0.361	Valid
2	0.582	0.361	Valid
3	0.519	0.361	Valid
4	0.534	0.361	Valid
5	0.315	0.361	Tidak Valid
6	0.443	0.361	Valid
7	0.525	0.361	Valid
8	0.486	0.361	Valid
9	0.553	0.361	Valid
10	0.333	0.361	Tidak Valid
11	0.563	0.361	Valid
12	0.591	0.361	Valid
13	0.543	0.361	Valid
14	0.575	0.361	Valid
15	0.431	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 16.0.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item	Skor	r_{table}	Keterangan
16	0.457	0.361	Valid
17	0.630	0.361	Valid
18	0.553	0.361	Valid
19	0.613	0.361	Valid
20	0.467	0.361	Valid
21	0.544	0.361	Valid
22	0.453	0.361	Valid
23	0.549	0.361	Valid
24	0.514	0.361	Valid
25	0.640	0.361	Valid
26	0.435	0.361	Valid
27	0.492	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 16.0.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kepuasan

Item	Skor	r_{table}	Keterangan
28	0.518	0.361	Valid
29	0.505	0.361	Valid
30	0.548	0.361	Valid
31	0.587	0.361	Valid
32	0.616	0.361	Valid
33	0.564	0.361	Valid
34	0.578	0.361	Valid
35	0.520	0.361	Valid
36	0.594	0.361	Valid
37	0.595	0.361	Valid
38	0.528	0.361	Valid
39	0.535	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 16.0.

4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Perhitungan uji reliabilitas menggunakan uji *cronbach's alpha*, dengan kriteria sebagai berikut:

3. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel.
4. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Minimum	Keterangan
Iklim Organisasi	0.781	0.6	Reliabel
Kompensasi	0.745	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.784	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan untuk semua variabel, didapatkan skor *cronbach's alpha* untuk variabel iklim organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara berurutan sebesar 0.781, 0.745, dan 0.784. Jadi, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

4.2.2 Analisis Deskriptif

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Iklim Organisasi

Variabel iklim organisasi terdiri dari enam dimensi, yaitu struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, dan komitmen. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Hasil Analisis Deskriptif Iklim Organisasi

No.	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
1	Tugas yang saya terima di tempat bekerja diuraikan dengan jelas	17	17.71	17	17.71	51	53.13	11	11.46
2	Setiap Bagian memiliki Standar Operation Procedure (SOP) yang didokumentasikan dengan baik	26	27.08	27	28.13	29	30.21	14	14.58
3	Standar Operation Procedure (SOP) yang dimiliki oleh setiap Bagian selalu dievaluasi agar produktivitas dapat ditingkatkan	23	23.96	48	50.00	22	22.92	3	3.13
	MEAN DIMENSI STRUKTUR	66	22.92	92	31.94	102	35.42	28	9.72
4	Di tempat saya bekerja, setiap karyawan mengetahui dengan jelas siapa yang mempunyai wewenang formal untuk mengambil suatu keputusan	7	7.29	14	14.58	70	72.92	5	5.21
5	Kepala Bagian di tempat saya bekerja selalu memberi penekanan kepada saya untuk meningkatkan kinerja	0	0.00	1	1.04	67	69.79	28	29.17
6	Saya selalu berusaha untuk berkontribusi bagi peningkatan produktivitas tempat saya bekerja	0	0.00	0	0.00	65	67.71	31	32.29
	MEAN DIMENSI STANDAR	7	2.43	15	5.21	202	70.14	64	22.22

No.	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
8	Saya diberikan kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan sendiri	9	9.38	45	46.88	40	41.67	2	2.08
	MEAN DIMENSI TANGGUNG JAWAB	9	4.69	59	30.73	105	54.69	19	9.90
9	Seluruh karyawan di tempat saya bekerja mendapat penghargaan sesuai dengan prestasi kerjanya masing-masing	0	0.00	0	0.00	69	71.88	27	28.13
	MEAN DIMENSI PENGAKUAN	0	0.00	0	0.00	69	71.88	27	28.13
10	Bila saya mendapat kesulitan dalam melaksanakan tugas, saya selalu mendapat bantuan dari atasan atau rekan sekerja	0	0.00	0	0.00	73	76.04	23	23.96
11	Karyawan di tempat saya bekerja menunjukkan sikap saling mempercayai	3	3.13	26	27.08	65	67.71	2	2.08
	MEAN DIMENSI DUKUNGAN	3	1.56	26	13.54	138	71.88	25	13.02
12	Komitmen saya untuk mencapai tujuan tempat saya bekerja ini cukup tinggi	0	0.00	0	0.00	70	72.92	26	27.08
13	Saya peduli atas apa yang terjadi di tempat saya bekerja	13	13.54	20	10.42	52	54.17	11	11.46
	MEAN DIMENSI KOMITMEN	13	6.77	20	10.42	122	63.54	37	19.27
	Total Variabel Kepemimpinan (%)	6.48		18.26		59.43		15.83	

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, sebagian besar responden menjawab setuju mengenai keseluruhan pernyataan yang berhubungan dengan iklim organisasi, yaitu sebesar 59.43%. Sedangkan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 6.48%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 18.26% dan yang menyatakan setuju sebesar 15.83%.

Jumlah pernyataan pada variabel iklim organisasi sebanyak 15 butir, yang terbagi dalam enam dimensi. Pernyataan dalam dimensi struktur merupakan pernyataan positif. Pada pernyataan nomor 1 sebanyak 53.13% responden menjawab setuju. Artinya, mayoritas responden menyatakan bahwa tugas yang diterima oleh karyawan diuraikan dengan jelas. Pada pernyataan nomor 2 sebanyak 30.21% responden menjawab setuju. Artinya, mayoritas pegawai

menyatakan bahwa Standart Operation Procedure memang didokumentasikan dengan baik. Pada pernyataan nomor 3 sebanyak 50% responden menjawab tidak setuju. Artinya, mayoritas responden menyatakan bahwa Standar Operation Procedure tidak dievaluasi guna peningkatan produktivitas.

Dalam dimensi standar terdiri dari tiga pernyataan dan semua bersifat positif. Pada pernyataan nomor 4 sebanyak 72.92% responden menjawab setuju. Artinya, mayoritas responden menyatakan bahwa mengetahui dengan jelas siapa yang mempunyai wewenang formal dalam mengambil keputusan. Pada pernyataan nomor 5 sebanyak 69.79% responden menjawab setuju. Artinya, mayoritas responden menyatakan setuju bahwa kepala bagian selalu memberi penekanan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja. Pada pernyataan nomor 6 sebanyak 67.71% responden menjawab setuju. Artinya, mayoritas responden menyatakan bahwa selalu berusaha untuk berkontribusi bagi peningkatan produktivitas perusahaan.

Dalam dimensi tanggung jawab terdiri dari dua pernyataan dan bersifat positif. Pada pernyataan nomor 7 sebanyak 50% responden menyatakan tidak setuju. Artinya, setengah dari responden menyatakan bahwa setiap keputusan yang diambil tidak perlu disetujui oleh atasan. Pada pernyataan nomor 8 sebanyak 46.88% responden menjawab tidak setuju. Artinya, setengah dari responden menyatakan bahwa tidak setuju dengan adanya pemberian kebebasannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam dimensi pengakuan terdapat satu pernyataan dan bersifat positif. Pernyataan nomor 9 sebanyak 71.88% responden menjawab setuju. Artinya,

mayoritas responden menyatakan bahwa karyawan yang mendapatkan penghargaan disesuaikan dengan prestasi kerja masing-masing.

Dalam dimensi dukungan terdapat dua pernyataan dan bersifat positif. Pada pernyataan nomor 10 sebanyak 67.04% responden menjawab setuju. Artinya, mayoritas responden menyatakan bahwa ketika mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas baik atasan atau rekan kerja selalu membantu. Pada pernyataan nomor 11 sebanyak 67.71% responden menjawab setuju. Artinya, mayoritas responden menyatakan bahwa karyawan di tempatnya bekerja menunjukkan sikap saling mempercayai.

Dalam dimensi komitmen terdapat dua pernyataan dan bersifat positif. Pada pernyataan nomor 12 sebanyak 72.92% responden menjawab setuju. Artinya, mayoritas responden menyatakan bahwa komitmennya cukup tinggi dalam mencapai tujuan di tempatnya bekerja. Pada pernyataan nomor 13 sebanyak 54.17% responden menjawab setuju. Artinya, lebih dari setengah responden menyatakan bahwa peduli terhadap apa yang terjadi di tempatnya bekerja.

Kesimpulan yang dapat diambil, hampir secara keseluruhan iklim organisasi di instansi sudah baik, namun sepertiganya menganggap iklim organisasi di instansi kurang baik. Penilaian iklim organisasi baik ada pada dimensi struktur, standar, pengakuan, dukungan, dan komitmen. Sementara itu, penilaian iklim organisasi kurang baik, dapat terlihat dari responden yang merasa tidak setuju terhadap dimensi tanggung jawab.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Kompensasi

Variabel iklim organisasi terdiri dari dua dimensi, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel 4.6
Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi

No.	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
14	Gaji yang saya terima cukup untuk kebutuhan hidup saya	15	15.63	56	58.33	24	25.00	1	1.04
15	Saya menerima upah berupa honor proyek dari tempat saya bekerja	0	0.00	0	0.00	91	94.79	5	5.21
16	ASKES yang akan (sudah) saya terima sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah	0	0.00	0	0.00	65	67.71	31	32.29
17	TASPEN yang akan saya terima sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah	0	0.00	0	0.00	58	60.42	38	39.58
18	Taperum PNS yang akan (sudah) saya terima sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh Bapetarum PNS	0	0.00	0	0.00	67	69.79	29	30.21
	MEAN DIMENSI KOMPENSASI FINANSIAL	15	3.13	56	11.67	305	63.54	104	21.67
19	Saya diikutsertakan dalam pelatihan setiap tahunnya	25	26.04	48	50.00	22	22.92	1	1.04
20	Program pelatihan setiap tahunnya telah terlaksana sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah	56	58.33	40	41.67	0	0.00	0	0.00
21	Saya berkesempatan untuk mengembangkan potensi di tempat saya bekerja	6	6.25	40	41.67	48	50.00	2	2.08
22	Saya mendapatkan fasilitas yang mendukung pekerjaan saya	0	0.00	0	0.00	61	63.54	35	36.46
23	Kondisi lingkungan kerja yang saya tempati jauh dari suara kebisingan	0	0.00	0	0.00	68	70.83	29	30.21
24	Kondisi lingkungan kerja yang saya tempati sangat aman	5	5.21	35	36.46	50	52.08	6	6.25
25	Kondisi lingkungan kerja yang saya tempati sangat bersih	0	0.00	1	1.04	48	50.00	46	47.92
	MEAN DIMENSI KOMPENSASI NON FINANSIAL	92	13.69	164	24.40	297	44.20	119	17.71
	Total Variabel Kepemimpinan (%)	8.41		18.04		53.87		19.69	

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.6, sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebesar 53.87%. sedangkan responden menjawab sangat tidak setuju sebesar 8.41%, tidak setuju sebesar 18.04% dan setuju sebesar 19.69%.

Jumlah pernyataan pada variabel kompensasi sebanyak 12 butir, yang terbagi dalam dua dimensi. Pernyataan dalam dimensi kompensasi finansial sebanyak 5 butir dan bersifat positif. Pada pernyataan nomor 14 sebanyak 58.33% responden menjawab tidak setuju. Artinya, sebagian besar responden menyatakan bahwa gaji yang diterima belum dapat mencukupi kebutuhan hidupnya. Pada pernyataan nomor 15 sebanyak 94.79% responden menjawab setuju. Artinya, hampir seluruh responden menyatakan bahwa Smereka mendapat upah berupa honor proyek di tempat kerjanya. Pada pernyataan nomor 16 sebesar 67.71% responden menjawab setuju. Artinya, mayoritas responden menyatakan bahwa asuransi kesehatan yang diterima memang sudah sesuai dengan peraturan pemerintah. Pada pernyataan nomor 17 sebesar 60.42% responden menjawab setuju. Artinya, mayoritas responden menyatakan bahwa tabungan asuransi social pegawai negeri yang diterima sesuai dengan peraturan pemerintah. Pada pernyataan nomor 18 sebanyak 69.79% responden menjawab setuju. Artinya, mayoritas responden menyatakan bahwa tabungan perumahan pegawai negeri sipilyang diterima sesuai dengan peraturan pemerintah.

Dalam dimensi kompensasi non finansial terdiri dari tujuh pernyataan dan bersifat positif. Pada pernyataan nomor 19 sebanyak 50% responden menjawab tidak setuju. Artinya, sebagian responden menyatakan bahwa mereka tidak diikuti dalam pelatihan setiap tahunnya. Pada pernyataan nomor 20 sebanyak 58.33%

responden menjawab sangat tidak setuju. Artinya, sebagian besar responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa terlaksananya program pelatihan yang diadakan setiap tahunnya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Pada pernyataan nomor 21 sebesar 50% responden menjawab setuju. Artinya, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka berkesempatan untuk mengembangkan potensinya. Pada pernyataan nomor 22 sebanyak 63.54% responden menjawab setuju. Artinya, mayoritas responden menyatakan bahwa mereka mendapat fasilitas yang mendukung pekerjaannya. Pada pernyataan nomor 23 sebesar 70.83% responden menjawab setuju. Artinya, mayoritas responden menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerjanya jauh dari suara kebisingan. Pada pernyataan nomor 24 sebesar 52.08% responden menjawab setuju. Artinya, mayoritas responden menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerjanya aman. Pada pernyataan nomor 25 sebesar 50% responden menjawab setuju. Artinya, mayoritas responden menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerjanya bersih.

Kesimpulan yang dapat diambil, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka setuju dengan kompensasi yang mereka dapat dari tempat mereka bekerja, namun beberapa responden juga merasa tidak setuju. Ketidaksetujuan dapat terlihat dari responden yang merasa tidak setuju terhadap indikator gaji dan pelatihan.

4.2.2.3 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja terdiri dari empat dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan, rekan kerja dan supervise/pengawasan. Persentase skor yang

diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
26	Pekerjaan saya sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki	23	23.96	9	9.38	42	43.75	22	22.92
27	Pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	2	2.08	0	0.00	51	53.13	43	44.79
28	Saya memahami dengan baik deskripsi pekerjaan saya	2	2.08	0	0.00	44	45.83	50	52.08
29	Setiap tugas yang diberikan dapat saya lakukan dengan baik	2	2.08	0	0.00	38	39.58	56	58.33
30	Saya tidak pernah bosan dalam melaksanakan pekerjaan	12	12.50	45	46.88	36	37.50	3	3.13
	MEAN DIMENSI PEKERJAAN ITU SENDIRI	41	8.54	54	11.25	211	43.96	174	36.25
31	Honor proyek yang saya terima sesuai dengan penelitian yang saya dilakukan	2	2.08	1	1.04	59	61.46	34	35.42
32	Uang makan yang saya terima di tempat bekerja sesuai dengan kebutuhan makan saya	35	36.46	53	55.21	5	5.21	3	3.13
	MEAN DIMENSI IMBALAN	37	19.27	54	28.13	64	33.33	37	19.27
33	Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan yang berarti kepada saya	1	1.04	0	0.00	52	54.17	43	44.79
34	Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja di dalam maupun di luar jam kerja	0	0.00	0	0.00	60	62.50	37	38.54
	MEAN DIMENSI REKAN KERJA	1	0.52	0	0.00	112	58.33	80	41.67
35	Saya menjalin hubungan yang baik dengan atasan di dalam maupun di luar jam kerja	0	0.00	0	0.00	81	84.38	15	15.63
36	Atasan saya atau Kepala bagian selalu memberikan bantuan apabila saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	0	0.00	0	0.00	63	65.63	33	34.38
37	Atasan saya atau Kepala bagian selalu menanggapi saran-saran yang disampaikan karyawannya	0	0.00	0	0.00	62	64.58	34	35.42
	MEAN DIMENSI SUPERVISI/PENGAWASAN	0	0.00	0	0.00	206	71.53	82	28.47
	Total Variabel Kepuasan Kerja (%)	7.08		9.84		51.79		31.41	

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan Tabel 4.7, sebagian besar responden menjawab setuju mengenai keseluruhan pernyataan yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Rata-rata keseluruhan responden yang menyatakan setuju sebesar 51.79%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 7.08%, menyatakan tidak setuju sebesar 9.84%, menyatakan sangat setuju sebesar 31.41%.

Jumlah pernyataan pada variabel kepuasan kerja sebanyak 12 butir, yang terbagi dalam empat dimensi. Dimensi pekerjaan itu sendiri terdiri dari lima pernyataan dan bersifat positif. Pada pernyataan positif nomor 26 sebanyak 43.75% responden menyatakan setuju. Artinya, sebagian besar responden menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukannya berdasarkan tingkat pendidikan yang mereka miliki. Pada pernyataan nomor 27 sebanyak 53.13% responden menyatakan setuju. Artinya, sebagian besar responden menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sesuai dengan keterampilan mereka. Pada pernyataan nomor 28 sebanyak 52.08% responden menjawab setuju. Artinya, sebagian besar responden menyatakan bahwa memahami dengan baik deskripsi pekerjaan mereka masing-masing. Pada pernyataan nomor 29 sebanyak 58.33% responden menjawab setuju. Artinya, sebagian besar responden menyatakan bahwa setiap tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Pada pernyataan nomor 30 sebanyak 46.88% responden menjawab tidak setuju. Artinya, sebagian besar responden menyatakan bahwa adanya perasaan bosan terhadap pekerjaan yang mereka jalani.

Dalam dimensi imbalan terdapat dua pernyataan dan bersifat positif. Pada pernyataan nomor 31 sebanyak 61.46% responden menjawab setuju. Artinya,

sebagian besar responden menyatakan bahwa honor proyek yang mereka terima sesuai dengan penelitian yang mereka lakukan. Pada pernyataan nomor 32 sebanyak 55.21% responden menjawab tidak setuju. Artinya, sebagian besar responden menyatakan bahwa ketidakpuasan terhadap uang makan yang mereka terima.

Dimensi rekan kerja terdiri dari dua pernyataan dan bersifat positif. Pada pernyataan nomor 33 sebanyak 54.17% responden menjawab setuju. Artinya, sebagian besar responden menyatakan bahwa rekan kerja di tempat ia bekerja memberikan dukungan yang berarti. Pada pernyataan nomor 34 sebanyak 62.50% responden menjawab setuju. Artinya, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka menjalin hubungan baik dengan rekan kerja di dalam maupun di luar jam kerja.

Dimensi pengawasan terdiri dari tiga pernyataan dan bersifat positif. Pada pernyataan nomor 35 sebanyak 84.38% menjawab setuju. Artinya, mayoritas responden menyatakan bahwa mereka menjalin hubungan baik dengan atasan di dalam maupun di luar jam kerja. Pada pernyataan nomor 36 sebanyak 65.63% menjawab setuju. Artinya, sebagian besar responden menyatakan bahwa kepala bagian selalu memberikan bantuan apabila mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan. Pada pernyataan 37 sebesar 64.58% responden menjawab setuju. Artinya, sebagian besar responden menyatakan bahwa kepala bagian selalu menganggapi saran-saran yang disampaikan oleh bawahannya.

Kesimpulan yang dapat diambil, sebagian responden merasakan kepuasan selama bekerja di instansi, namun beberapa responden juga merasakan

ketidakpuasan selama bekerja. Ketidakpuasan kerja dapat terlihat dari responden yang merasa tidak setuju terhadap indikator perasaan terhadap dan uang makan.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi > 0.05 . Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
IKLIM_ORGANISASI	.076	96	.200 [*]	.962	96	.007
KOMPENSASI	.059	96	.200 [*]	.988	96	.518
KEPUASAN_KERJA	.076	96	.200 [*]	.974	96	.051

a. Lilliefors Significance Correction

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

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 16.0.

Hasil uji normalitas pada Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk ketiga variabel yaitu variabel iklim organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 0.200. Ketiga variabel tersebut berdistribusi normal karena nilai signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0.05.

4.2.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi. Multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar $VIF < 5$, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.238	7.890		1.424	.158		
IKLIM_ORGANISASI	.331	.145	.227	2.283	.025	.767	1.304
KOMPENSASI	.563	.143	.393	3.943	.000	.767	1.304

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 16.0.

Berdasarkan hasil multikolinearitas pada Tabel 4.7 di atas, diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel masing-masing sebesar 1.304. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan, hal ini karena nilai VIF sebesar $1.304 < 5$.

4.2.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain

tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji spearman's rho, uji glejser, uji park, dan metode pola grafik regresi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.10 di bawah ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Correlations		
			Unstandardized Residual	IKLIM_ORGANISASI	KOMPENSASI
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.011	.012
		Sig. (2-tailed)	.	.918	.911
		N	96	96	96
	IKLIM_ORGANISASI	Correlation Coefficient	.011	1.000	.513**
		Sig. (2-tailed)	.918	.	.000
		N	96	96	96
	KOMPENSASI	Correlation Coefficient	.012	.513**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.911	.000	.
		N	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 16.0.

Berdasarkan hasil heteroskedastisitas pada Tabel 4.10, diketahui korelasi antara iklim organisasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai

signifikansi 0.918 dan korelasi antara kompensasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0.911. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0.05.

4.2.3.4 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas Variabel Iklim Organisasi
dengan Variabel Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN_KERJA * IKLIM_ORGANISASI	Between Groups	(Combined)	3813.442	24	158.893	1.548	.081
		Linearity	1930.254	1	1930.254	18.808	.000
		Deviation from Linearity	1883.188	23	81.878	.798	.723
	Within Groups		7286.798	71	102.631		
	Total		11100.240	95			

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 16.0.

Berdasarkan hasil linearitas pada Tabel 4.11 di atas, diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0.000. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear, hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan 0.05.

Tabel 4.12**Hasil Uji Linearitas Variabel Kompensasi dengan Variabel Kepuasan Kerja**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN_KERJA * KOMPENSASI	Between Groups	(Combined)	6222.347	29	214.564	2.903	.000
		Linearity	2803.203	1	2803.203	37.929	.000
		Deviation from Linearity	3419.143	28	122.112	1.652	.049
	Within Groups		4877.893	66	73.907		
	Total		11100.240	95			

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 16.0

Berdasarkan hasil linearitas pada Tabel 4.12 di atas, diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0.000. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear, hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan 0.05

4.2.4 Hasil Analisis Regresi

4.2.4.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H_1

Hasil pengujian regresi linier sederhana ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen (kepuasan kerja/Y) apabila nilai variabel independen (iklim organisasi/ X_1) mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil uji regresi linier sederhana untuk variabel iklim organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.13 di bawah ini.

Tabel 4.13**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Iklim Organisasi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.444	7.543		3.373	.001
	IKLIM_ORGANISASI	.607	.137	.417	4.448	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 16.0.

Model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis 1 (berdasarkan Tabel 4.13) dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y' = 25.444 + 0.607 X_1$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, jika variabel iklim organisasi (X_1) bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan bernilai 25.444. Koefisien regresi variabel iklim organisasi (X_1) sebesar 0.607, artinya jika variabel iklim organisasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.607. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pegawai.

4.2.4.2 Hasil Pengujian Koefisien Regresi Sederhana Untuk H_1 (Uji t)

Berdasarkan Tabel 4.13, didapat t_{hitung} untuk variabel iklim organisasi sebesar 4.448. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $96-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.986 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$. Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0.05. Signifikansi pada uji t variabel iklim organisasi sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.2.4.3 Hasil Pengujian Analisis Determinasi Untuk H_1 (R^2)

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis koefisien determinasi iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Iklim Organisasi
Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.417 ^a	.174	.165	9.877

a. Predictors: (Constant), IKLIM_ORGANISASI

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 16.0.

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, didapat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.174 atau 17.4%. Angka ini menjelaskan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 17.4%, sedangkan sisanya sebesar 82,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

4.2.4.4 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H_2

Hasil pengujian regresi linier sederhana ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen (kepuasan kerja/Y) apabila nilai variabel independen (kompensasi/ X_2) mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil uji regresi linier sederhana untuk variabel kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.179	6.726		3.149	.002
	KOMPENSASI	.721	.128	.503	5.635	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 16.0.

Model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis 2 (berdasarkan Tabel 4.15 di atas) dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 21.179 + 0.721 X_2$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, jika variabel kompensasi (X_2) bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan bernilai 21.179. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) sebesar 0.721, artinya jika variabel kompensasi (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.721. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai.

4.2.4.5 Hasil Pengujian Koefisien Regresi Sederhana Untuk H_2 (Uji t)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, didapat t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar 5.635. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $96-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.986 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$. Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat

signifikansi pada uji t, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0.05. Signifikansi pada uji t variabel budaya organisasi sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.2.4.6 Hasil Pengujian Analisis Determinasi Untuk H_2 (R^2)

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis koefisien determinasi kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.16 di bawah ini.

Tabel 4.16
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Kompensasi
Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 ^a	.253	.245	9.395

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 16.0.

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, didapat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.253 atau 25.3%. Angka ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 25.3%, sedangkan sisanya sebesar 74.7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

4.2.4.7 Hasil Regresi Linear Berganda untuk H₃

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 16.0 dan analisis yang telah dijelaskan pada bab 3, maka hipotesis 1 dan hipotesis 2 menggunakan regresi linear sederhana, sementara hipotesis 3 menggunakan regresi linear berganda.

Tabel 4.17
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.238	7.890		1.424	.158
	IKLIM_ORGANISASI	.331	.145	.227	2.283	.025
	KOMPENSASI	.563	.143	.393	3.943	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 16.0.

Model persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis 3 (berdasarkan Tabel 4.17 di atas) dapat dituliskan seperti di bawah ini:

$$Y = 11.283 + 0.331 X_1 + 0.563 X_2$$

Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 11.283, dengan demikian, jika variabel iklim organisasi (X_1) dan kompensasi (X_2) bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan bernilai 11.283.

Koefisien regresi variabel iklim organisasi (X_1) sebesar 0.331. Artinya, jika variabel iklim organisasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai variabel kompensasi (X_2) tetap, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.331. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) sebesar 0.563. Artinya, jika variabel kompensasi (X_2) mengalami kenaikan satu satuan dan nilai variabel iklim organisasi (X_1) tetap, maka variabel kepuasan kerja

(Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.563. Koefisien pada kedua variabel bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

4.1.4.8 Hasil Uji F

Dalam rangka menguji hipotesis ketiga yaitu apakah terdapat pengaruh antara iklim organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja, maka perlu dilakukan uji F. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.18 di bawah ini.

Tabel 4.18

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3243.635	2	1621.818	19.198	.000 ^a
	Residual	7856.604	93	84.480		
	Total	11100.240	95			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, IKLIM_ORGANISASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 16.0.

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, didapat F hitung sebesar 19.198. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel}, yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 (n-k-1) atau $96-2-1$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3.09 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji F, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0.05. Signifikansi pada uji F sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a

diterima. Hipotesisnya adalah iklim organisasi dan kompensasi dan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.2.4.9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Untuk H₃ (R²)

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.19 di bawah ini.

Tabel 4.19
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.292	.277	9.191

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, IKLIM_ORGANISASI

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 16.0.

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, didapat nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.292 atau 29.2%. Angka ini menjelaskan bahwa iklim organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 29.2%, sedangkan sisanya sebesar 70.8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

4.2.5. Interpretasi Hasil Penelitian

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.20.

Tabel 4.20 menjelaskan bahwa berdasarkan analisis regresi linier sederhana atau dengan asumsi bahwa analisis dilakukan secara sederhana untuk pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat, H_0 pada hipotesis pertama ditolak.

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	R ²
Analisis Regresi Linear Sederhana	H ₁ : Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	H ₀ ditolak	$Y = 25.444 + 0.607 X_1$	0.174
	H ₂ : Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	H ₀ ditolak	$Y = 21.179 + 0.721 X_2$	0.253
Analisis Regresi Linear Berganda	H ₃ : Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (simultan)	H ₀ ditolak	$Y = 11.238 + 0.331 X_1 + 0.563 X_2$	0.292

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Artinya, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Rismayani dan Hartuti dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Pusat Administrasi Universitas Sumatera Utara, Medan” tahun 2006, Natassia Ayudiarini dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja” tahun 2009, Edi Suhantodengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” tahun 2009 dan Anna Irene Risma Murnihati Manullang dengan judul “Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr Djasamen Saragih Kota Pematangsiantar” tahun 2011.

Hasil H_0 untuk hipotesis kedua juga ditolak. Artinya, kompensasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Agung Panudju dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang” tahun 2003, Annie Farida Lubis dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Ekspor Impor, di Direktorat Luar Negeri Bank Indonesia” tahun 2004, Indri Masayu Triasari dengan judul “Analisa Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Djarum Primary Gondang Manis Kudus” tahun 2009, dan Dewi Safitri dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara)” tahun 2011.

Nilai koefisien determinasi (R^2) iklim organisasi yang sebesar 0.174 lebih kecil dari nilai koefisien determinasi kompensasi yang sebesar 0.253. Hal ini menandakan bahwa kompensasi lebih berpengaruh dari pada iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

Model persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis pertama adalah $Y = 25.444 + 0.607 X_1$ sedangkan untuk hipotesis kedua adalah $Y = 21.179 + 0.721 X_2$. Itu berarti bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel bebas pada masing-masing hipotesis tersebut bernilai positif atau sama-sama memiliki arah pengaruh yang selaras dengan variabel terikatnya, yaitu kepuasan kerja. Implikasinya, setiap peningkatan nilai tersebut sebesar satu satuan akan meningkatkan pula nilai variabel kepuasan kerja (Y).

Keseluruhan hasil dalam penelitian ini juga bisa terlihat pada hasil analisis regresi linier berganda secara parsial untuk kedua variabel bebas. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis ketiga ditolak. Artinya, iklim organisasi dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis data primer mengenai pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Balai Besar Kimia dan Kemasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komponen iklim organisasi pada Balai Besar Kimia dan Kemasan sudah baik, namun perlu ditingkatkan lagi khususnya pada dimensi tanggung jawab. Komponen kompensasi juga sudah baik, namun perlu diperhatikan lagi khususnya pada kompensasi non finansial yaitu pada dimensi pelatihan. Sementara itu, kepuasan kerja pegawai belum dapat dirasakan oleh seluruh pegawai, karena masih terdapat sebagian pegawai yang merasakan ketidakpuasan kerja, sehingga masih belum cukup baik.
2. Terbukti secara empiris iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Besar Kimia dan Kemasan.
3. Terbukti secara empiris kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada pegawai pada Balai Besar Kimia dan Kemasan.
4. Terbukti secara empiris iklim organisasi dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Besar Kimia dan Kemasan.

5.2 Saran

1) Saran-saran untuk penelitian lanjutan:

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan item pernyataan pada kuisisioner yang valid dan reliabel.
- b. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk iklim organisasi dan kompensasi yang hanya memiliki nilai sebesar 29.2%, maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan.

2) Saran-saran yang ditujukan untuk Balai Besar Kimia dan Kemasan:

- a. Meningkatkan kualitas iklim organisasi pada Balai Besar Kimia dan Kemasan yang berhubungan dengan struktur yaitu peningkatan evaluasi terhadap *Standar Operation Procedure*, dan tanggung jawab yaitu kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja.
- b. Memperhatikan dan meningkatkan kualitas kompensasi baik finansial ataupun non finansial yang selama ini telah didapat oleh karyawan Balai Besar Kimia dan Kemasan. Kompensasi finansial yaitu kenaikan gaji yang diterima setiap bulannya, kompensasi non finansial yaitu pelaksanaan pelatihan yang setiap tahunnya harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, beri kesempatan kepada karyawan agar bias mengembangkan potensi mereka, penuhi fasilitas

yang mendukung pekerjaan mereka, dan tingkatkan keamanan atas kondisi lingkungan kepada para karyawan.

- c. Memperhatikan kepuasan kerja pegawai dengan mengkaji beberapa indikator kepuasan kerja, seperti adanya kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan dan keterampilan, perasaan bosan terhadap pekerjaan, dan kesesuaian uang makan yang diterima para karyawan, sehingga karyawan yang potensial tidak pindah dari Balai Besar Kimia dan Kemasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayudiarini, Natassia, 2009. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja*, Jurnal. Universitas Gunadarma.
- Buku Pedoman Penulisan Skripsi Ekonomi UNJ.
- Buku Profil Balai Besar Kimia dan Kemasan.
- Hutagalung, Sondang P., 2004. *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Asuansi Dharma Bangsa*. Tesis. Universitas Sumatera Utara.
- Lubis, Annie Farida, 2004. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Ekspor Impor, di Direktorat Luar Negeri Bank Indonesia*. Tesis. Universitas Indonesia.
- Lussier, 2010. *Human Relation In Organizational: Application And Skill Building*.
- Malthis, Robert L., dan John H. Jackson, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Manik, Esalona Anilena, 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Medan*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Manullang, Anna Irene Risma Murnihati, 2011. *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Dr Djasamen Saragih Kota Pematangsiantar*. Tesis. Universitas Sumatera Utara.
- Panudju, Agung, 2003. *Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang*. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 1 No. 2.
- Priyatno, Duwi, 2010. *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Cet-1. Yogyakarta: Mediakom.
- Rismayani dan Hartuti, 2006. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Pusat Administrasi Universitas Sumatera Utara, Medan*. Jurnal Komunikasi Penelitian. Vol. 18, No. 1. Universitas Sumatera Utara.

- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Ed.2, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivani, Desro, 2003. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Pasar Rebo*. Tesis. Universitas Indonesia.
- Safitri, Dewi, 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara)*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1, cet. 15. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhanto, Edi, 2009, “*Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*”, Tesis. Studi Di Bank Internasional Indonesia. Universitas Diponegoro.
- Triasari, Indri Masayu, 2009. *Analisa Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Djarum Primary Gondang Manis Kudus*. Skripsi. Universitas Kristen Petra.
- Umam, Khaerul, 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pusaka Setia.
- Umar, Husein, 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahjono, Sentot Imam, 2008. *Manajemen: Tata Kelola Organisasi, Jakarta: Indeks*.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat.
- <http://intanghina.wordpress.com/2008/05/31/pengaruh-kompensasi-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-2/>. Diakses pada tanggal 02/11/2011



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR. I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926
PR IV : 4893982, BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4755118, Bag. UHTP : Telp. 4890046
Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536 Bag. HUMAS : 4898486

Nomor : 6243H39.12/PL/2011
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

1 Desember 2011

Yth. Kepala Balai Besar Kimia dan Kemasan
di tempat

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Nurul Insani**
Nomor Registrasi : 8215078078
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **Balai Besar Kimia dan Kemasan**
Jl. Balai Besar Kimia dan Kemasan No. 1 Pekayon, Pasar Rebo
Jakarta Timur

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul :
"Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja."

Atas perhatian dan bantuan Saudara kami ucapkan terima kasih.



Biro Administrasi
Akademi dan Kemahasiswaan

Dra. Desrina

NIP. 19590409 198503 2 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Manajemen



KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI
BADAN PENGKAJIAN KEBIJAKAN IKLIM DAN MUTU INDUSTRI
BALAI BESAR KIMIA DAN KEMASAN

Jl. Balai Kimia No.1 Pekayon Pasar Rebo Kotak Pos 6916 JATPK,
TELP (021) 8717438, 8720449, 8720450, 8720451 Fax (021) 8714928
E-mail: bbkk@cbn.net.id; http://www.bbkk-litbang.go.id

Nomor : 252/BPKIMI/BBKK.5/12/2011
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : **Izin Penelitian Manajemen**

Jakarta, 19 Desember 2011

Kepada Yth:
Saudara Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan
Universitas Negeri Jakarta (UNJ)
Jl. Rawamangun Muka
di-
JAKARTA - TIMUR

Berkenaan dengan surat Saudara nomor : 6243-H39.12/PL/2011, tanggal 01 Desember 2011, perihal tersebut di atas, dengan ini kami beritahukan bahwa Balai Besar Kimia dan Kemasan Kementerian Perindustrian Jakarta, bersedia menerima 1 (satu) orang Mahasiswi Universitas Negeri Jakarta (UNJ) dengan Program Studi Manajemen yang namanya tersebut di bawah ini :

No.	N a m a	NR	Tempat
1.	Nurul Insani	8215078078	Bagian. Tata Usaha

Untuk melaksanakan penelitian tersebut pada minggu ke 4 (empat) pada bulan Desember 2011 dengan Judul "Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja", dan perlu kami sampaikan bahwa Balai Besar Kimia dan Kemasan tidak memberikan fasilitas apa-apa selain tenaga Pembimbing penelitian tersebut.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

KEPALA,



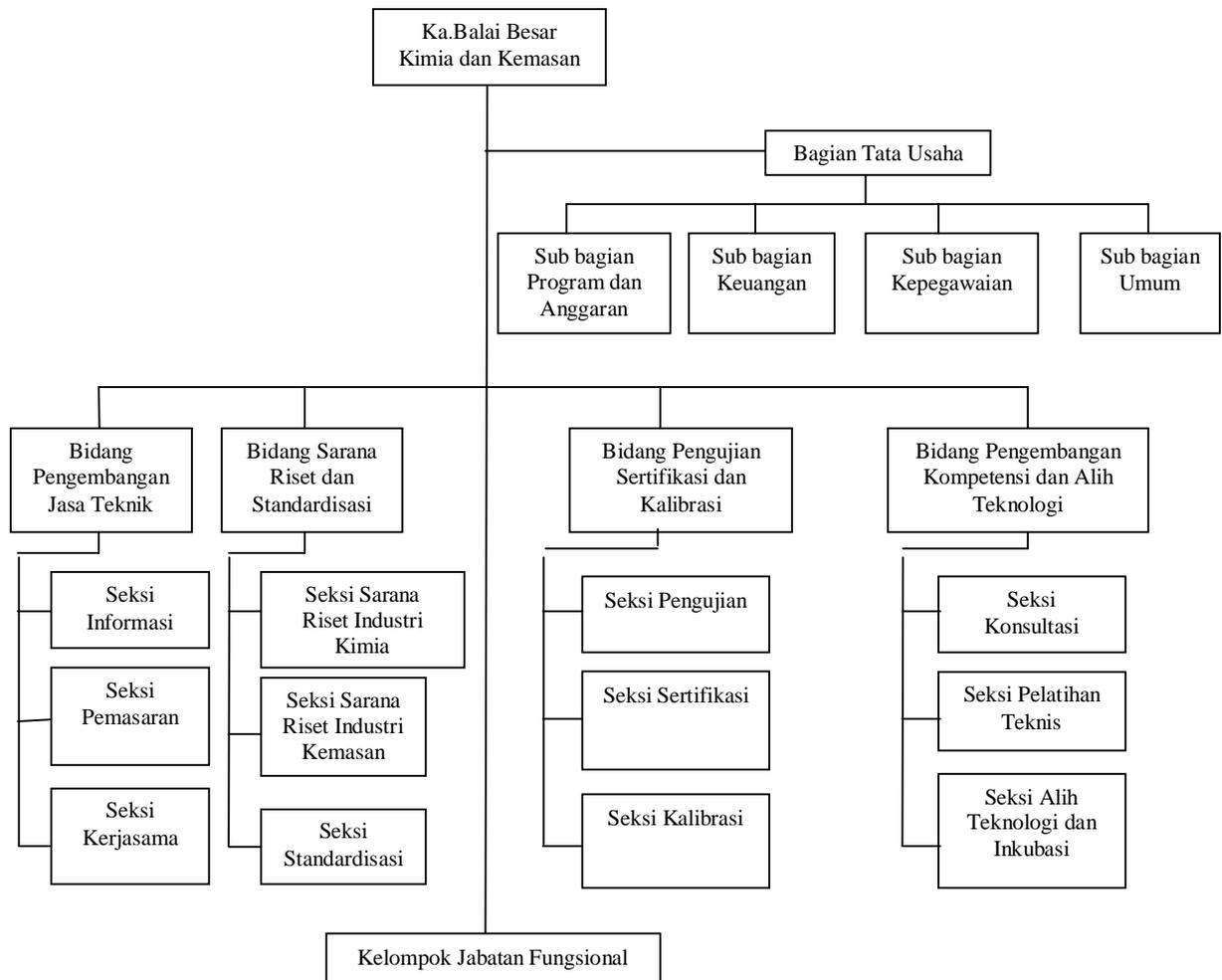
[Signature]
Djoni Widjajanti

Tembusan :

1. Kabag. Tata Usaha;
2. Pembimbing BBKK;
3. Dekan Fakultas Ekonomi;
4. Kaprog/Jurusan Manajemen;
5. **Pertinggal.**

Lampiran 3

Bagan Organisasi Balai Besar Kimia dan Kemasan



Sumber: Buku Profil Balai Besar Kimia dan Kemasan

LAMPIRAN 4

Jumlah Staf Balai Besar Kimia dan Kemasan

No.	Daftar Susunan Pegawai	Jumlah Staff per golongan											Jumlah Staff
		I/c	II/a	II/b	II/c	II/d	III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	
1	Bagian Tata Usaha	1	4	1	2	-	7	18	4	4	0	1	42
2	Bidang Pelayanan Jasa dan Teknis	-	-	-	-	-	4	5	0	1	1	0	11
3	Bidang Pengembangan Kompetensi dan Alih Teknologi	-	-	-	-	-	1	4	1	1	2	1	10
4	Bidang Sarana Riset Dan Standardisasi	-	-	-	1	-	2	4	4	1	1	0	13
5	Bidang Pengujian Sertifikasi Dan Kalibrasi	-	2	-	14	-	6	8	8	12	1	0	51
Jumlah												127	

Jumlah Sampel pada Balai Besar Kimia dan Kemasan

No.	Daftar Susunan Pegawai	Jumlah Staff per golongan											Jumlah Staff
		I/c	II/a	II/b	II/c	II/d	III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	
1	Bagian Tata Usaha	1	4	1	2	-	7	14	3	1	0	1	31
2	Bidang Pelayanan Jasa dan Teknis	-	-	-	-	-	4	3	0	-	1	0	8
3	Bidang Pengembangan Kompetensi dan Alih Teknologi	-	-	-	-	-	1	4	-	-	2	1	8
4	Bidang Sarana Riset Dan Standardisasi	-	-	-	1	-	2	1	4	1	1	0	10
5	Bidang Pengujian Sertifikasi Dan Kalibrasi	-	2	-	14	-	6	2	8	7	1	0	39
Jumlah												96	

LAMPIRAN 5

KUISIONER PENELITIAN

No.Responden:

Kepada Yth.

Keyawan Balai Besar Kimia dan Kemasan (BBKK)

Dengan Hormat,

Saya Nurul Insani, mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, yang sedang menyusun Skripsi berjudul: **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Balai Besar Kimia dan Kemasan (BBKK)”**.

Dengan ini, saya mohon bantuan anda untuk menjadi responden dan mengisi kuesioner yang saya berikan. Semua jawaban yang anda berikan akan terjamin kerahasiannya dan tidak akan mempengaruhi penilaian apapun terhadap diri anda. Informasi yang anda berikan sangat membantu kelancaran penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan anda mengisi kuisisioner, saya mengucapkan terima kasih.

Peneliti

Nurul Insani

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan baik pernyataan serta alternatif jawaban yang tersedia.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda, dengan memberi tanda silang (X) atau ceklis (√) pada jawaban yang tersedia.
3. Dari skala 1 sampai dengan 7 berilah nilai terhadap pernyataan di bawah ini. Adapun arti dari angka penilaian yang anda pilih tersebut adalah sebagai berikut:

1	2	3	4	5	6	7
Sangat Tidak Setuju					Sangat Setuju	

Contoh Pernyataan: Anda datang tepat waktu dalam bekerja.

1	2	3	4	5	6	7
Sangat Tidak Setuju					Sangat Setuju	

Profil Responden**1. Jenis Kelamin**

- a. Laki-laki b. Perempuan

2. Usia

- a. 20-30 tahun b. 31-40 tahun c. 41-50 tahun d. 51-60 tahun

3. Status Pernikahan

- a. Belum Menikah b. Menikah c. Janda d. Duda

4. Pendidikan Terakhir

- a. SMA b. D3 c. S1 d. S2 e. Lainnya

5. Masa Kerja

- a. 1-10 tahun b. 11-20 tahun c. 21-30 tahun d. > 30 tahun

6. Golongan Anda

- | | | | |
|-------|--------|---------|--------|
| a. Ia | b. IIa | c. IIIa | d. IVa |
| Ib | IIb | IIIb | IVb |
| Ic | IIc | IIIc | IVc |
| Id | IId | IIId | IVd |

7. Total Penghasilan Anda per Bulan

- a. 1 jt - 1.5 jt b. 1.6 jt - 2 jt c. 2.1 jt - 2.5 jt d. 2.6 jt - 3 jt e. 3.1 jt - 3.5 jt

PERNYATAAN

Variabel Iklim Organisasi (X₁)

1. Tugas yang saya terima di tempat bekerja diuraikan dengan jelas.

1	2	3	4	5	6	7	
SangatTidak Setuju						Sangat Setuju	

2. Setiap Bagian memiliki Standar Operation Procedure (SOP) yang didokumentasikan dengan baik.

1	2	3	4	5	6	7	
SangatTidak Setuju						Sangat Setuju	

3. Standar Operation Procedure (SOP) yang dimiliki oleh setiap Bagian selalu dievaluasi agar produktivitas dapat ditingkatkan.

1	2	3	4	5	6	7	
SangatTidak Setuju						Sangat Setuju	

4. Di tempat saya bekerja, setiap karyawan mengetahui dengan jelas siapa yang mempunyai wewenang formal untuk mengambil suatu keputusan.

1	2	3	4	5	6	7	
SangatTidak Setuju						Sangat Setuju	

5. Kepala Bagian di tempat saya bekerja selalu member penekanan kepada saya untuk meningkatkan kinerja.

1	2	3	4	5	6	7	
SangatTidak Setuju						Sangat Setuju	

6. Saya selalu berusaha untuk berkontribusi bagi peningkatan produktivitas tempat saya bekerja.

1	2	3	4	5	6	7	
SangatTidak Setuju						Sangat Setuju	

7. Setiap keputusan yang saya ambil harus disetujui oleh atasan saya.

1	2	3	4	5	6	7	
SangatTidak Setuju						Sangat Setuju	

8. Saya diberikan kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan saya sendiri.

1	2	3	4	5	6	7	
SangatTidak Setuju						Sangat Setuju	

9. Seluruh karyawan di tempat saya bekerja mendapat penghargaan sesuai dengan prestasi kerjanya masing-masing.

1	2	3	4	5	6	7
SangatTidak						Sangat
Setuju						Setuju

10. Bila saya mendapat kesulitan dalam melaksanakan tugas, saya selalu mendapat bantuan dari atasan atau rekan sekerja.

1	2	3	4	5	6	7
SangatTidak						Sangat
Setuju						Setuju

11. Karyawan di tempat saya bekerja menunjukkan sikap saling mempercayai.

1	2	3	4	5	6	7
SangatTidak						Sangat
Setuju						Setuju

12. Komitmen saya untuk mencapai tujuan tempat saya bekerja ini cukup tinggi.

1	2	3	4	5	6	7
SangatTidak						Sangat
Setuju						Setuju

13. Saya peduli atas apa yang terjadi di tempat saya bekerja.

1	2	3	4	5	6	7
SangatTidak						Sangat
Setuju						Setuju

Variabel Kompensasi (X₂)

14. Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.

1	2	3	4	5	6	7
SangatTidak						Sangat
Setuju						Setuju

15. Saya menerima upah berupa honor proyek di tempat saya bekerja.

1	2	3	4	5	6	7
SangatTidak						Sangat
Setuju						Setuju

16. Asuransi Kesehatan (ASKES) yang akan (sudah) saya terima sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah.

1	2	3	4	5	6	7
SangatTidak						Sangat
Setuju						Setuju

17. Tabungan Asuransi Sosial Pegawai Negeri (TASPEN) yang akan saya terima sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah.

1	2	3	4	5	6	7
SangatTidak Setuju						Sangat Setuju

18. Tabungan Perumahan Pegawai Negeri Sipil (Taperum PNS) yang akan (sudah) saya terima sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh Badan Pertimbangan Tabungan Perumahan Pegawai Negeri Sipil (Bapetarum PNS).

1	2	3	4	5	6	7
SangatTidak Setuju						Sangat Setuju

19. Saya diikuti sertakan dalam pelatihan setiap tahunnya.

1	2	3	4	5	6	7
SangatTidak Setuju						Sangat Setuju

20. Program pelatihan setiap tahunnya telah terlaksana sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah.

1	2	3	4	5	6	7
SangatTidak Setuju						Sangat Setuju

21. Saya berkesempatan untuk mengembangkan potensi di tempat saya bekerja.

1	2	3	4	5	6	7
SangatTidak Setuju						Sangat Setuju

22. Saya mendapatkan fasilitas yang mendukung pekerjaan saya.

1	2	3	4	5	6	7
SangatTidak Setuju						Sangat Setuju

23. Kondisi lingkungan kerja yang saya tempati jauh dari suara kebisingan.

1	2	3	4	5	6	7
SangatTidak Setuju						Sangat Setuju

24. Kondisi lingkungan kerja yang saya tempati sangat aman.

1	2	3	4	5	6	7
SangatTidak Setuju						Sangat Setuju

25. Kondisi lingkungan kerja yang saya tempati sangat bersih.

1	2	3	4	5	6	7
Sangat Tidak Setuju						Sangat Setuju

Variabel Kepuasan (Y)

26. Pekerjaan saya sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki.

1	2	3	4	5	6	7
Sangat Tidak Setuju						Sangat Setuju

27. Pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

1	2	3	4	5	6	7
Sangat Tidak Setuju						Sangat Setuju

28. Saya memahami dengan baik deskripsi pekerjaan saya.

1	2	3	4	5	6	7
Sangat Tidak Setuju						Sangat Setuju

29. Setiap tugas yang diberikan dapat saya lakukan dengan baik.

1	2	3	4	5	6	7
Sangat Tidak Setuju						Sangat Setuju

30. Saya tidak pernah bosan dalam melaksanakan pekerjaan.

1	2	3	4	5	6	7
Sangat Tidak Setuju						Sangat Setuju

31. Honor proyek yang saya terima sesuai dengan penelitian yang saya dilakukan.

1	2	3	4	5	6	7
Sangat Tidak Setuju						Sangat Setuju

32. Uang makan yang saya terima di tempat bekerja sesuai dengan kebutuhan makan saya.

1	2	3	4	5	6	7
Sangat Tidak Setuju						Sangat Setuju

33. Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan yang berarti kepada saya.

1	2	3	4	5	6	7
SangatTidak Setuju						Sangat Setuju

34. Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja di dalam maupun di luar jam kerja.

1	2	3	4	5	6	7
SangatTidak Setuju						Sangat Setuju

35. Saya menjalin hubungan yang baik dengan atasan di dalam maupun di luar jam kerja.

1	2	3	4	5	6	7
SangatTidak Setuju						Sangat Setuju

36. Atasan saya atau Kepala bagian selalu memberikan bantuan apabila saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.

1	2	3	4	5	6	7
SangatTidak Setuju						Sangat Setuju

37. Atasan saya atau Kepala bagian selalu menanggapi saran-saran yang disampaikan karyawannya.

1	2	3	4	5	6	7
SangatTidak Setuju						Sangat Setuju

LAMPIRAN 6

REKAPITULASI KUISIONER

VARIABEL IKLIM ORGANISASI

No.	Pernyataan													Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	7	5	2	7	5	5	3	3	5	7	5	5	3	62
2	5	5	3	4	5	5	6	2	5	5	5	5	2	57
3	4	4	1	4	4	4	3	2	5	4	3	4	3	45
4	6	4	4	4	4	6	3	3	5	5	5	5	3	57
5	4	4	3	4	4	6	4	3	5	5	5	5	3	55
6	5	5	2	4	4	7	3	3	5	5	3	4	2	52
7	7	6	2	6	6	6	5	2	7	5	3	5	3	63
8	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	48
9	5	5	2	4	4	6	3	3	5	7	5	5	2	56
10	6	6	3	5	5	7	5	2	7	5	5	5	2	63
11	7	7	3	5	5	6	3	3	5	5	3	5	3	60
12	6	7	3	4	5	6	3	3	7	7	4	5	3	63
13	3	7	3	7	6	6	3	3	5	6	3	5	3	60
14	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	3	5	2	50
15	3	1	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	1	40
16	6	1	2	4	4	4	4	3	6	5	3	6	1	49
17	2	2	1	5	4	4	3	1	7	7	1	7	1	45
18	3	4	4	4	4	6	4	3	7	7	4	4	2	56
19	3	5	5	5	4	7	6	2	5	7	5	5	3	62
20	4	3	4	5	5	6	5	3	5	5	7	7	6	65
21	5	3	3	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	53
22	3	3	3	1	4	4	3	3	5	4	4	4	4	45
23	3	5	4	4	4	6	4	2	7	7	5	5	3	59
24	1	2	2	3	4	4	3	2	7	6	4	4	3	45
25	4	6	3	4	4	4	3	3	6	7	4	4	3	55
26	1	2	2	2	4	4	3	2	5	4	4	5	2	40
27	4	4	2	2	5	7	5	3	5	5	4	5	4	55
28	7	5	4	3	6	7	6	5	5	5	5	5	4	67
29	4	3	2	3	6	5	5	5	5	4	4	4	3	53
30	5	3	3	4	6	5	5	4	5	5	5	6	3	59
31	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	5	5	1	40
32	4	2	2	4	4	4	3	5	5	5	3	6	3	50
33	4	6	4	4	6	6	3	4	7	4	5	5	5	63
34	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	54

35	4	2	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	56
36	2	2	1	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	43
37	4	1	1	1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	40
38	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	43
39	1	1	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	47
40	1	1	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	45
41	7	3	3	5	5	7	3	3	7	7	3	7	5	65
42	4	3	2	5	4	7	5	3	6	7	5	7	5	63
43	4	6	4	5	5	6	3	4	7	5	4	7	5	65
44	7	3	3	5	5	7	5	5	5	5	7	7	3	67
45	1	2	1	4	5	5	3	5	7	5	4	6	4	52
46	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	5	7	3	48
47	1	2	1	4	5	5	4	3	5	5	5	7	5	52
48	3	3	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	3	53
49	3	2	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	1	44
50	4	5	4	4	6	7	3	5	6	6	5	6	4	65
51	5	3	3	6	6	7	3	5	5	7	5	5	5	65
52	3	3	3	4	6	6	3	5	5	4	4	4	5	55
53	3	3	3	4	6	6	3	5	6	5	4	5	5	58
54	4	2	3	4	6	7	3	5	6	7	4	7	5	63
55	4	7	4	5	6	5	4	4	7	6	3	7	5	67
56	4	3	3	3	6	5	5	3	6	7	3	7	5	60
57	4	3	3	4	6	5	3	3	7	7	3	7	5	60
58	5	3	3	4	6	7	5	4	7	7	5	4	5	65
59	5	7	3	4	6	5	3	5	7	7	5	4	5	66
60	5	7	3	4	6	5	5	3	6	5	5	4	3	61
61	5	2	3	2	6	4	5	3	4	7	5	7	6	59
62	4	4	6	5	6	6	3	3	5	4	4	7	5	62
63	4	4	4	5	6	6	5	3	7	5	4	5	4	62
64	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	6	7	56
65	5	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	54
66	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	52
67	5	2	3	4	6	7	3	5	7	7	5	4	4	62
68	4	2	4	4	4	5	3	6	6	6	4	4	6	58
69	5	3	4	4	6	4	3	4	4	4	5	4	5	55
70	4	3	3	4	6	4	3	4	4	7	5	7	6	60
71	6	6	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	55
72	4	6	6	5	6	5	3	6	6	4	4	5	4	64
73	4	3	3	4	4	5	3	3	5	5	5	7	5	56
74	4	4	3	5	6	4	3	3	5	4	4	6	6	57
75	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	7	5	58

76	5	5	4	5	4	4	4	3	6	4	3	4	5	56
77	5	4	2	4	4	4	3	4	6	4	3	7	6	56
78	4	2	3	7	7	7	3	3	7	5	5	5	5	63
79	1	2	1	4	6	4	1	4	4	4	1	4	4	40
80	2	2	3	1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	47
81	4	4	3	4	6	4	4	4	4	4	4	6	5	56
82	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	49
83	3	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	50
84	1	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	42
85	1	1	3	5	4	5	3	4	4	4	4	6	6	50
86	2	2	3	3	5	6	4	4	4	4	3	5	5	50
87	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	54
88	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	47
89	2	2	3	3	5	6	4	4	4	4	3	5	5	50
90	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	50
91	4	3	5	3	6	5	3	4	4	4	4	4	4	53
92	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	6	6	50
93	4	3	3	5	5	4	3	3	5	4	3	6	6	54
94	2	3	1	1	4	4	3	1	5	5	1	5	5	40
95	4	7	5	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	57
96	3	3	4	4	4	7	3	3	5	4	3	7	7	57

VARIABEL KOMPENSASI

No.	Pernyataan												Jumlah
	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	3	5	5	5	6	5	3	5	7	6	4	5	59
2	5	4	5	4	4	3	3	3	7	7	3	4	52
3	5	5	5	4	4	3	3	3	4	7	3	4	50
4	3	4	5	4	4	3	3	3	7	7	3	7	53
5	3	5	5	7	4	3	2	3	7	7	3	7	56
6	3	5	5	5	5	3	2	4	5	6	5	5	53
7	3	4	4	4	5	2	2	3	4	7	3	7	48
8	3	5	5	6	5	2	2	3	7	7	3	7	55
9	3	5	5	6	5	2	2	5	4	4	4	7	52
10	3	6	6	5	4	3	3	3	6	4	5	7	55
11	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	7	46
12	4	5	4	4	6	3	3	3	5	4	3	5	49
13	4	4	4	5	4	2	2	3	5	5	3	5	46
14	3	4	4	6	4	2	2	4	5	5	4	5	48
15	3	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	50

16	3	5	4	4	4	3	3	3	5	5	3	5	47
17	3	4	4	4	4	2	2	3	4	7	3	7	47
18	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	53
19	4	4	7	7	7	3	3	6	6	4	4	7	62
20	3	7	5	5	5	3	3	4	5	4	4	5	53
21	2	4	4	4	5	2	2	3	5	4	3	7	45
22	2	4	4	4	4	2	2	4	5	6	4	4	45
23	5	5	7	7	7	3	3	3	6	4	3	5	58
24	4	5	7	6	5	3	3	4	5	5	4	5	56
25	4	6	5	4	5	3	3	4	4	5	4	5	52
26	4	5	7	7	6	3	3	4	5	5	4	5	58
27	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	43
28	1	5	4	5	5	3	3	3	5	6	3	5	48
29	3	5	4	5	5	2	2	5	5	6	5	5	52
30	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	39
31	4	4	7	5	7	2	2	3	5	6	3	5	53
32	2	4	4	6	5	3	3	4	5	5	4	5	50
33	6	4	7	7	7	3	2	5	4	5	5	6	61
34	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	48
35	4	4	6	4	6	3	2	5	5	4	5	5	53
36	2	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	40
37	1	4	4	4	4	1	1	1	4	4	2	4	34
38	3	4	4	5	5	1	1	4	4	7	3	7	48
39	3	4	4	4	4	1	1	4	4	4	3	4	40
40	3	4	4	4	5	1	2	5	4	5	5	4	46
41	3	4	7	4	5	4	3	3	4	5	5	6	53
42	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	44
43	3	5	5	5	7	4	2	4	5	5	4	5	54
44	4	5	7	7	7	3	2	5	6	7	6	6	65
45	3	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	7	48
46	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	1	4	40
47	4	4	4	4	4	4	1	4	4	7	4	7	51
48	4	4	4	5	5	4	2	5	4	4	4	4	49
49	3	4	4	4	4	2	2	3	7	4	3	7	47
50	3	6	7	7	6	3	3	3	7	6	3	7	61
51	3	4	7	7	7	3	3	7	7	4	5	6	63
52	3	4	5	5	7	4	3	5	6	6	5	6	59
53	3	5	7	7	7	5	2	3	7	4	3	7	60
54	3	5	6	5	4	4	2	5	7	7	5	7	60
55	3	6	7	7	7	3	2	3	7	7	3	7	62
56	3	5	6	6	6	3	3	5	6	7	5	6	61

57	3	4	6	5	4	3	2	5	6	6	5	6	55
58	3	5	7	7	7	4	2	5	7	4	7	7	65
59	3	5	5	6	5	4	2	5	4	4	5	7	55
60	5	5	5	7	7	2	2	4	5	4	4	5	55
61	4	4	7	7	5	4	2	4	6	6	4	6	59
62	3	4	7	7	7	3	3	5	4	6	5	4	58
63	3	5	7	7	7	3	3	5	7	7	5	7	66
64	3	5	5	7	7	7	3	3	7	7	5	7	66
65	1	4	4	4	4	4	1	1	4	5	5	6	43
66	3	5	7	6	5	4	3	4	4	5	4	4	54
67	3	4	7	7	7	3	3	4	5	4	4	5	56
68	5	4	5	6	5	4	3	5	5	6	5	5	58
69	5	5	5	4	5	4	2	4	7	6	4	7	58
70	3	4	7	7	7	3	3	4	5	6	6	7	62
71	3	5	7	7	7	3	3	4	7	7	7	7	67
72	3	5	7	7	7	3	3	4	7	7	7	7	67
73	3	5	5	6	5	3	3	3	6	4	3	6	52
74	3	5	7	7	7	4	3	4	6	6	3	7	62
75	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	7	57
76	3	4	4	4	5	3	3	3	7	6	3	7	52
77	4	4	4	7	4	4	2	3	6	4	3	7	52
78	5	4	7	7	7	3	2	3	6	5	3	6	58
79	5	4	7	7	7	3	2	3	6	5	3	5	57
80	1	4	4	4	4	1	1	2	4	4	2	4	35
81	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	7	47
82	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	7	42
83	3	4	5	5	4	3	2	3	4	4	7	7	51
84	3	4	5	5	4	3	2	3	4	4	7	7	51
85	2	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	39
86	2	4	4	4	4	1	1	3	4	4	3	4	38
87	3	4	5	5	4	3	2	3	4	4	3	5	45
88	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	39
89	3	4	7	7	4	3	2	3	5	4	4	4	50
90	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	5	42
91	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	5	42
92	3	4	7	7	6	2	2	3	6	7	3	6	56
93	3	4	6	6	4	3	2	3	5	4	4	4	48
94	4	5	4	5	5	4	2	3	6	7	3	7	55
95	3	5	7	7	5	2	2	3	6	5	3	3	51
96	3	5	6	7	5	3	3	3	6	5	3	4	53

VARIABEL KEPUASAN KERJA

No.	Pernyataan												Jumlah
	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
1	3	5	6	7	2	5	3	7	7	7	7	7	66
2	3	5	7	7	2	6	6	6	6	4	6	5	63
3	2	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	49
4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	6	50
5	5	7	7	5	3	5	4	4	4	4	4	4	56
6	4	5	4	6	3	5	4	4	6	4	5	5	55
7	5	6	4	5	2	5	2	4	4	4	4	4	49
8	5	5	5	5	2	4	3	4	4	4	5	5	51
9	4	5	4	4	3	4	3	4	7	4	5	5	52
10	4	4	7	7	3	7	3	7	7	4	4	5	62
11	6	5	5	7	2	6	3	7	6	5	7	7	66
12	4	7	5	6	3	5	3	6	6	6	7	4	62
13	5	6	6	7	3	7	3	7	7	7	7	7	72
14	2	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	48
15	2	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	5	47
16	2	4	4	4	3	5	2	4	4	4	4	4	44
17	7	5	6	6	4	5	2	4	5	5	4	4	57
18	2	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	49
19	3	6	7	6	3	7	3	7	7	7	7	7	70
20	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	39
21	5	4	6	6	3	4	4	4	4	4	4	6	54
22	5	7	7	5	3	4	2	4	5	5	5	5	57
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
24	7	7	4	6	3	4	2	4	4	6	5	4	56
25	4	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	5	52
26	2	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	48
27	2	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	46
28	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	39
29	3	7	7	5	3	4	2	6	6	6	7	7	63
30	2	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	49
31	6	7	7	6	3	5	3	4	4	4	4	4	57
32	2	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	49
33	2	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	50
34	7	7	7	6	3	5	2	7	7	4	5	4	64
35	2	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	50
36	2	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	45
37	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	24
38	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	33

39	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	43	
40	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	5	4	40
41	2	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	49	
42	2	4	4	4	4	5	3	5	4	5	6	7	53	
43	5	5	5	5	3	5	7	7	7	7	7	7	70	
44	7	7	7	7	3	7	3	7	7	7	7	7	76	
45	6	6	7	6	2	5	2	6	6	4	5	5	60	
46	4	5	5	5	3	4	2	5	5	4	5	7	54	
47	3	5	4	5	4	5	3	5	5	7	4	5	55	
48	5	5	7	7	3	6	3	6	6	5	4	4	61	
49	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	53	
50	7	6	7	7	6	7	3	6	5	7	7	7	75	
51	7	7	6	7	7	4	4	7	7	4	7	7	74	
52	7	7	6	7	5	4	3	7	7	5	7	7	72	
53	4	7	7	7	7	4	7	7	7	4	7	7	75	
54	3	7	7	7	6	4	3	7	7	7	7	7	72	
55	5	7	6	7	3	5	3	6	6	6	7	5	66	
56	4	7	6	6	4	4	3	6	6	5	7	7	65	
57	5	7	7	7	7	7	2	7	7	7	7	7	77	
58	5	7	7	7	7	7	2	7	7	7	7	7	77	
59	5	7	7	7	7	7	2	7	7	7	7	7	77	
60	5	4	4	6	5	4	2	7	5	4	7	4	57	
61	4	7	7	7	3	7	3	6	6	4	7	4	65	
62	6	4	4	4	3	7	3	7	6	4	7	7	62	
63	6	7	7	6	5	6	3	6	7	5	7	4	69	
64	5	7	7	7	3	4	3	7	7	5	6	6	67	
65	6	7	7	7	5	7	3	7	5	4	5	6	69	
66	6	7	7	7	5	7	3	5	5	5	5	6	68	
67	7	7	5	7	6	6	2	6	6	4	7	7	70	
68	7	5	7	7	4	6	2	6	6	6	6	7	69	
69	7	7	7	7	3	7	2	7	7	4	5	6	69	
70	5	7	7	7	3	7	3	7	5	5	5	4	65	
71	5	7	5	7	3	5	3	7	7	5	7	7	68	
72	7	7	7	7	3	5	3	4	4	4	4	4	59	
73	7	6	7	7	6	7	3	6	5	7	7	7	75	
74	7	7	7	7	3	7	3	5	4	5	4	4	63	
75	7	5	7	7	3	7	3	7	5	4	7	7	69	
76	4	6	5	7	6	5	3	7	7	4	5	5	64	
77	4	4	7	4	6	4	3	4	4	4	4	5	53	
78	4	4	7	7	4	7	3	7	7	4	7	7	68	
79	5	5	7	7	3	7	2	7	7	5	7	7	69	

per35	Pearson Correlation	.025	-.045	.268	.394*	.100	.499**	.187	1	.239	.545**	.336	-.061	.520**
	Sig. (2-tailed)	.896	.815	.153	.031	.600	.005	.323		.204	.002	.069	.750	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
per36	Pearson Correlation	.276	.274	.276	.364*	.561**	.369*	.389*	.239	1	.089	.346	.140	.594**
	Sig. (2-tailed)	.140	.143	.141	.048	.001	.045	.034	.204		.642	.061	.460	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
per37	Pearson Correlation	.104	.064	.074	.354*	.222	.517**	.349	.545**	.089	1	.234	.247	.595**
	Sig. (2-tailed)	.584	.737	.696	.055	.239	.003	.058	.002	.642		.214	.187	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
per38	Pearson Correlation	.060	.079	.337	.400*	.268	.018	.257	.336	.346	.234	1	.259	.535**
	Sig. (2-tailed)	.753	.679	.069	.028	.152	.926	.171	.069	.061	.214		.167	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
per39	Pearson Correlation	.301	.310	.096	.395*	.187	.119	.309	-.061	.140	.247	.259	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.106	.096	.615	.031	.324	.530	.097	.750	.460	.187	.167		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTALY	Pearson Correlation	.518**	.505**	.548**	.587**	.616**	.564**	.578**	.520**	.594**	.595**	.535**	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	.002	.001	.000	.001	.001	.003	.001	.001	.002	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS VARIABEL IKLIM ORGANISASI

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
per1	65.00	21.586	.349	.780
per2	64.53	22.809	.411	.766
per3	65.63	22.723	.451	.762
per4	65.33	21.471	.411	.769
per6	64.77	23.633	.378	.769
per7	64.97	23.068	.398	.767
per8	64.93	22.892	.392	.768
per9	66.60	22.938	.477	.761
per11	64.73	23.513	.465	.764
per12	64.17	22.971	.526	.758
per13	64.80	23.614	.480	.763
per14	65.60	22.455	.509	.757
per15	64.93	24.064	.252	.781

UJI RELIABILITAS VARIABEL KOMPENSASI

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
per16	48.73	22.478	.297	.739
per17	48.10	21.817	.533	.712
per18	48.03	22.516	.449	.722
per19	48.07	21.789	.508	.714
per20	48.20	23.890	.391	.732
per21	49.90	21.679	.399	.726
per22	49.87	23.430	.349	.732
per23	49.37	20.378	.335	.745
per24	48.30	23.528	.437	.728
per25	48.83	20.626	.509	.710
per26	46.77	22.530	.261	.745
per27	47.73	22.409	.352	.731

UJI RELIABILITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
per28	54.60	14.938	.363	.777
per29	54.63	15.068	.352	.778
per30	53.60	15.903	.470	.768
per31	53.00	14.966	.474	.763
per32	56.00	15.034	.518	.760
per33	53.13	15.361	.462	.765
per34	53.90	14.990	.461	.764
per35	52.83	15.109	.380	.773
per36	55.80	16.028	.533	.766
per37	53.40	14.662	.469	.763
per38	52.47	15.085	.401	.771
per39	52.70	15.045	.387	.773

UJI NORMALITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
IKLIM_ORGANISASI	96	100.0%	0	.0%	96	100.0%
KOMPENSASI	96	100.0%	0	.0%	96	100.0%
KEPUASAN_KERJA	96	100.0%	0	.0%	96	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
IKLIM_ORGANISASI	Mean	54.74	.757	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	53.24	
		Upper Bound	56.24	
	5% Trimmed Mean	54.91		
	Median	55.50		
	Variance	55.058		
	Std. Deviation	7.420		
	Minimum	40		
	Maximum	67		
	Range	27		
	Interquartile Range	11		
	Skewness	-.322	.246	
	Kurtosis	-.736	.488	
	KOMPENSASI	Mean	52.06	.769
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	50.54	
		Upper Bound	53.59	
5% Trimmed Mean		52.12		
Median		52.00		
Variance		56.817		
Std. Deviation		7.538		
Minimum		34		
Maximum		67		
Range		33		
Interquartile Range		11		
Skewness		-.145	.246	

	Kurtosis		- .407	.488
KEPUASAN_KERJA	Mean		58.70	1.103
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	56.51	
		Upper Bound	60.89	
	5% Trimmed Mean		59.04	
	Median		60.00	
	Variance		116.845	
	Std. Deviation		10.809	
	Minimum		24	
	Maximum		77	
	Range		53	
	Interquartile Range		18	
	Skewness		-.431	.246
	Kurtosis		-.023	.488

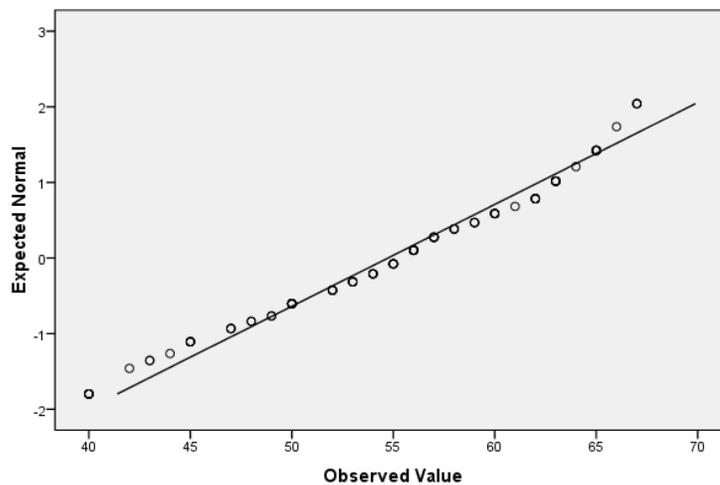
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
IKLIM_ORGANISASI	.076	96	.200*	.962	96	.007
KOMPENSASI	.059	96	.200*	.988	96	.518
KEPUASAN_KERJA	.076	96	.200*	.974	96	.051

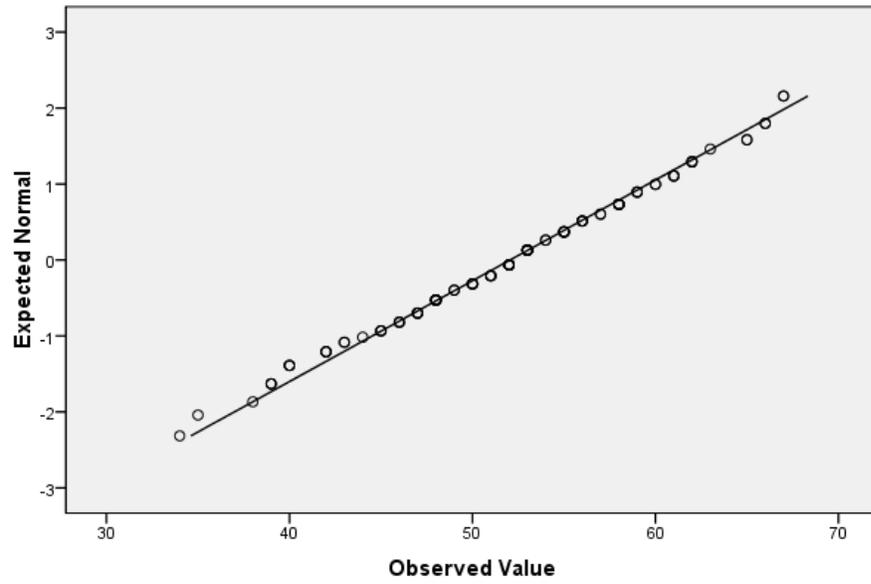
a. Lilliefors Significance Correction

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

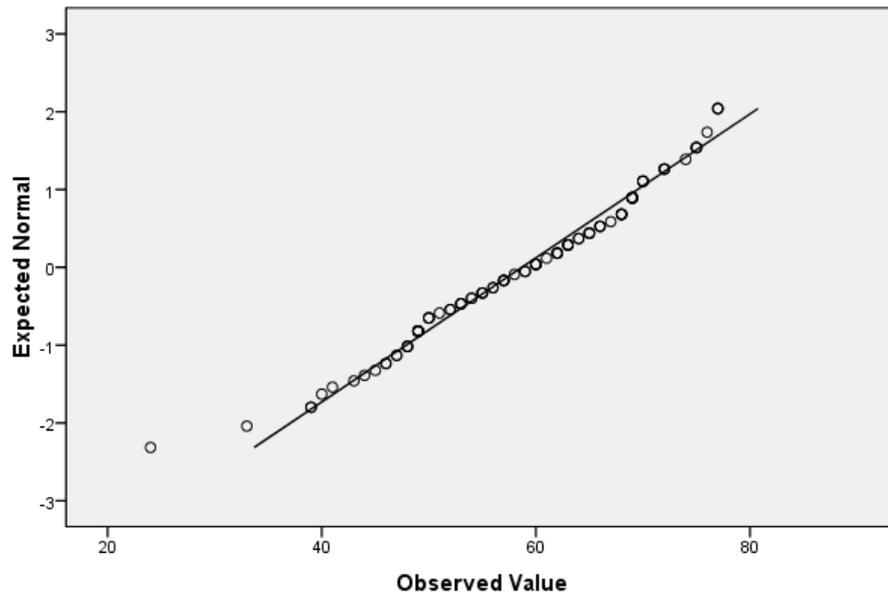
Normal Q-Q Plot of IKLIM_ORGANISASI



Normal Q-Q Plot of KOMPENSASI



Normal Q-Q Plot of KEPUASAN_KERJA



UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.238	7.890		1.424	.158		
	IKLIM_ORGANISASI	.331	.145	.227	2.283	.025	.767	1.304
	KOMPENSASI	.563	.143	.393	3.943	.000	.767	1.304

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Nonparametric Correlations

Correlations

			Unstandardized Residual	IKLIM_ORGANISASI	KOMPENSASI
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.011	.012
		Sig. (2-tailed)	.	.918	.911
		N	96	96	96
	IKLIM_ORGANISASI	Correlation Coefficient	.011	1.000	.513**
		Sig. (2-tailed)	.918	.	.000
		N	96	96	96
	KOMPENSASI	Correlation Coefficient	.012	.513**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.911	.000	.
		N	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI LINIERITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KEPUASAN_KERJA *	96	100.0%	0	.0%	96	100.0%
IKLIM_ORGANISASI						

Report

KEPUASAN_KERJA

IKLIM_ORGANISASI	Mean	N	Std. Deviation
40	52.33	6	16.896
42	46.00	1	.
43	39.00	2	8.485
44	53.00	1	.
45	51.80	5	7.396
47	52.33	3	8.327
48	52.50	2	2.121
49	53.00	2	12.728
50	56.75	8	7.402
52	59.50	4	6.137
53	59.50	4	3.873
54	60.25	4	8.958
55	60.50	6	10.616
56	59.75	8	9.910
57	55.00	5	9.460
58	71.00	3	3.464
59	53.67	3	9.866
60	69.00	5	5.339
61	57.00	1	.
62	67.40	5	3.435
63	59.43	7	8.979
64	59.00	1	.
65	64.00	6	15.975
66	77.00	1	.
67	60.33	3	19.140
Total	58.70	96	10.809

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN_KERJA * IKLIM_ORGANISASI	Between Groups	(Combined)	3813.442	24	158.893	1.548	.081
		Linearity	1930.254	1	1930.254	18.808	.000
		Deviation from Linearity	1883.188	23	81.878	.798	.723
	Within Groups		7286.798	71	102.631		
	Total		11100.240	95			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KEPUASAN_KERJA * IKLIM_ORGANISASI	.417	.174	.586	.344

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KEPUASAN_KERJA * KOMPENSASI	96	100.0%	0	.0%	96	100.0%

Report

KEPUASAN_KERJA

KOMPENSASI	Mean	N	Std. Deviation
34	24.00	1	.
35	55.00	1	.
38	49.00	1	.
39	58.67	3	9.504
40	47.33	3	5.859
42	59.67	3	2.517
43	57.50	2	16.263
44	53.00	1	.
45	53.00	3	4.583
46	59.33	3	17.010
47	55.50	4	9.950
48	50.43	7	11.617
49	61.50	2	.707
50	51.25	4	5.909
51	55.50	4	7.141
52	60.29	7	8.519
53	48.75	8	6.159
54	69.00	2	1.414
55	65.50	6	10.691
56	60.50	4	6.608
57	69.00	2	.000
58	60.50	6	10.407
59	67.67	3	3.786
60	73.50	2	2.121
61	63.33	3	12.583
62	66.00	4	2.944
63	74.00	1	.
65	76.50	2	.707
66	68.00	2	1.414
67	63.50	2	6.364
Total	58.70	96	10.809

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN_KERJA * KOMPENSASI	Between Groups	(Combined)	6222.347	29	214.564	2.903	.000
		Linearity	2803.203	1	2803.203	37.929	.000
		Deviation from Linearity	3419.143	28	122.112	1.652	.049
	Within Groups		4877.893	66	73.907		
	Total		11100.240	95			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KEPUASAN_KERJA * KOMPENSASI	.503	.253	.749	.561

UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA UNTUK H₁

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	IKLIM_ORGANISASI ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.417 ^a	.174	.165	9.877

a. Predictors: (Constant), IKLIM_ORGANISASI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1930.254	1	1930.254	19.787	.000 ^a
	Residual	9169.985	94	97.553		
	Total	11100.240	95			

a. Predictors: (Constant), IKLIM_ORGANISASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.444	7.543		3.373	.001
	IKLIM_ORGANISASI	.607	.137	.417	4.448	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA UNTUK H₂

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPENSASI ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 ^a	.253	.245	9.395

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2803.203	1	2803.203	31.758	.000 ^a
	Residual	8297.036	94	88.266		
	Total	11100.240	95			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.179	6.726		3.149	.002
	KOMPENSASI	.721	.128	.503	5.635	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA UNTUK H₃

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPENSASI, IKLIM_ORGANISASI ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.292	.277	9.191

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, IKLIM_ORGANISASI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3243.635	2	1621.818	19.198	.000 ^a
	Residual	7856.604	93	84.480		
	Total	11100.240	95			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, IKLIM_ORGANISASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.238	7.890		1.424	.158
	IKLIM_ORGANISASI	.331	.145	.227	2.283	.025
	KOMPENSASI	.563	.143	.393	3.943	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nurul Insani, lahir di Jakarta pada tanggal 03 Desember 1988, merupakan anak pertama dari empat bersaudara, lahir dari pasangan Waslam dan Sri Suyekti. Saat ini bertempat tinggal di Jalan SMP 135 Rt 07 Rw 07 No.22, Pondok Bambu, Jakarta Timur.

Penulis menamatkan sekolah dasar di SD N. Pondok Bambu 07 Pagi pada tahun 2000, kemudian menamatkan sekolah menengah pertama di SMP N. 135 Jakarta pada tahun 2003, dan selanjutnya menamatkan sekolah menengah atas di SMA Islam As-Syafi'iyah 02 Bekasi pada tahun 2006. Penulis melanjutkan kuliah pada tahun 2006 di Universitas Indonesia, Fakultas Teknik, Jurusan CCIT. Pada tahun 2007 penulis melanjutkan kuliah di Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen.

Penulis pernah mendapat kesempatan untuk melaksanakan Praktik Kerja Lapangan yang merupakan salah satu syarat wajib untuk kelulusan, pada Balai Besar Kimia dan Kemasan di Jakarta.