

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DIVISI PHARMASERVE DI PT COMBIPHAR JAKARTA

Ahim Surachim
Taofik Firdaus

ABSTRAK

Seiring dengan era globalisasi, perubahan dan kemajuan di berbagai bidang pada masa sekarang ini memberikan dampak pada setiap organisasi pada perusahaan untuk siap dan mampu berkompetisi dengan organisasi lainnya untuk tetap hidup dan berkembang mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya terutama untuk mempertahankan iklim organisasi yang kondusif. Kemampuan berkompetisi dengan organisasi lainnya tidak hanya ditentukan oleh pimpinan sebagai pengambil keputusan, tetapi karyawan sebagai anggota. Karena karyawan adalah pelaksana proses organisasi yang mana merupakan aspek penting perusahaan, maka organisasi harus berusaha agar karyawan bekerja secara efektif dan efisien dengan memenuhi kepuasan kerja karyawannya. Dengan terpenuhinya kepuasan kerja maka pekerjaan akan terlaksana dengan baik, yang mana menguntungkan bagi kinerja organisasi di dalam perusahaan.

PT. Combiphar Jakarta merupakan salah satu perusahaan farmasi yang bergerak pada sektor obat batuk, yang selalu berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Salah satunya dengan memelihara iklim organisasi yang baik.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui: 1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai iklim organisasi, 2. Seberapa tinggi kepuasan kerja karyawan, dan 3. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan pada karyawan divisi Pharmaserve di PT Combiphar Jakarta ini bersifat deskriptif perivikatif yang dilakukan melalui pengumpulan data lapangan dalam anggota populasi 174 orang yang direpresentasikan oleh 41 responden, dengan metode penelitian yang digunakan ialah deskriptif survey dan metode explanatory survey. Untuk menguji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Koefisien korelasi iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,794. Ini menunjukkan pengaruh yang cukup kuat. Secara keseluruhan nilai t_{hitung} yang diperoleh melalui regresi linear sederhana lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} , yaitu sebesar $8,152 > 1,685$. artinya semakin tinggi tingkat pengaruh iklim organisasi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan pada divisi Pharmaserve di PT Combiphar Jakarta. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi mendapatkan nilai prosentase sebesar 90,03%, dan skor prosentase kepuasan kerja karyawan sebesar 86,7%. Sedangkan pengaruh persepsi karyawan atas pengawasan pimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 63% dan sisanya sebesar 37% adalah dipengaruhi oleh faktor lain diantaranya : penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan.

Berdasarkan hasil penelitian, hal-hal yang perlu mendapat perhatian PT Combiphar adalah perusahaan harus selalu meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan akan merasa senang dan setia bekerja pada perusahaan.

PENDAHULUAN

Seiring dengan era globalisasi dan peningkatan pertumbuhan ekonomi saat ini, setiap perusahaan dituntut agar tetap bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Upaya tersebut erat kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang paling

mempengaruhi kinerja perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga dapat menjadi penggerak dan pengelola aktifitas perusahaan yang berkualitas. Dalam hubungan antara kedua hal tersebut terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi lancarnya kegiatan-kegiatan perusahaan, salah satunya yang

terpenting adalah faktor iklim organisasi di dalam perusahaan.

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak hidup sendiri dan masing-masing individu tersebut saling membutuhkan. Hal itu merupakan fakta nyata karena tiap manusia saling membutuhkan agar memenuhi kebutuhannya masing-masing. Ia selalu membutuhkan orang lain baik itu dalam memenuhi kebutuhannya maupun sebaliknya. Sehingga akan hal tersebut mereka membentuk organisasi, dengan adanya organisasi diharapkan akan menyelesaikan masalah mereka. Karena organisasi dapat mempersatukan sumber-sumber dan potensi individu dalam upaya memenuhi kebutuhannya baik dalam bidang ekonomi, sosial, spiritual, intelektual dan aspek-aspek lain yang memenuhi *needs and wants* mereka.

Melihat hal tersebut begitu penting, organisasi dijadikan sebagai sarana/wadah untuk bisa saling berinteraksi dan saling bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama yang telah direncanakan. Jika iklim organisasi di dalam suatu perusahaan tidak berkualitas dapat mempengaruhi perilaku personil organisasi sebagai penggerak organisasi. T. Hani Handoko (2001:193) mengemukakan bahwa Iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dimana hal itu selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika seorang karyawan tidak merasa senang dengan lingkungan kerjanya, ia akan berperilaku tidak baik sebagaimana ia harus berperilaku seperti: tidak masuk kerja, tidak disiplin, tidak betah lalu memutuskan hubungan kerja dan perilaku buruk lainnya. Menurut Keith Davis dan John W. Newstrom(1997:261), mengemukakan pendapatnya mengenai hubungan yang menyatakan rendahnya kepuasan kerja adalah "*Job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as labor turn over absence which an employee works*". Yang artinya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan berbagai macam variabel atau indikator seperti tingkat perputaran, serta absensi dimana ia bekerja.

Rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan pula oleh perusahaan obat batuk PT. Combiphar. Seperti yang diungkapkan oleh pimpinan *Human Research Development* PT Combiphar Bapak Dida Purwenda bahwa, adanya ketidakpuasan kerja

yang dirasakan karyawan khususnya pada divisi Pharmaserve (sumber HRD 2006). Rendahnya kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ini dapat dilihat dari data HRD dari tahun 2004-2006. Berikut ini akan diperlihatkan dalam bentuk Tabel 1 tingkat absensi dan tingkat *turnover* karyawan divisi Pharmaserve PT. Combiphar Jakarta dari tahun 2004-2006.

TABEL 1
TINGKAT ABSENSI DAN TURN OVER DIVISI PHARMASERVE PT. COMBIPHAR TAHUN 2004-2006

TAHUN	TINGKAT ABSENSI	TINGKAT TURN OVER
2004	8,19 %	32 %
2005	8,61 %	37,1 %
2006	8,47 %	47 %

Sumber : *Human Research Development* PT. Combiphar 2006

Data di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi mengalami naik-turun, namun pada tahun 2006 mengalami peningkatan kembali dibandingkan tahun-tahun sebelumnya yaitu dengan mencapai angka 8,47%. Pada data *turn over* mengalami peningkatan yang cukup signifikan terutama pada tahun ini meningkat mencapai angka 47%. Fenomena ini merupakan suatu masalah bagi perusahaan yang akan menjadi penghambat bahkan mengarah pada kehancuran organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi perlu mencari solusi yang tepat dalam menangani rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja yang menurun pada karyawan divisi pharmaserve diduga dipengaruhi diantaranya oleh faktor gaji/imbalance yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan, minimnya promosi yang diterima para karyawan serta banyaknya tugas-tugas (sumber : Sekretaris Adm). Hal-hal tersebut merupakan beberapa aspek yang mungkin menyebabkan meningkatnya tingkat absensi dan *turnover* karyawan divisi tersebut.

Menyikapi hal tersebut di atas, perlu dicari apa sebenarnya yang menjadi penyebab dari menurunnya kepuasan kerja dari para karyawan. Dalam hal ini iklim organisasi mungkin menjadi salah satu penyebab dari menurunnya kepuasan kerja karyawan pada divisi pharmaserve PT. Combiphar. Seperti yang diungkapkan oleh Miftah Toha (1986:34) bahwa "faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah wewenang, sistem *reward*, tanggung jawab, sistem kontrol dan tugas-tugas".

Berdasarkan pendapat di atas dalam hubungannya dengan kepuasan kerja, T. Hani Handoko (1989:194) menyatakan bahwa "iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dan hal ini selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan".

Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan suatu organisasi dalam perusahaan. Dalam praktek organisasi, kondisi iklim pada organisasi tersebut merupakan unsur yang sangat penting bagi karyawan sehingga mereka merasa senang berada di lingkungan organisasi tersebut. Hal ini merupakan salah satu pusat perhatian perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan, dengan memperhatikan fungsi iklim organisasi.

Iklim organisasi yang kondusif merupakan upaya yang dilakukan pimpinan organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat Davis&Newston (1985:23), yang mengemukakan bahwa "kualitas iklim organisasi berada pada satu kontinum dimana iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja". Oleh karena itu dalam setiap organisasi perlu diperhatikan kualitas iklim organisasi, sebab hal ini sangat mempengaruhi perilaku individu yang berada dalam organisasi tersebut.

Keberadaan iklim organisasi yang berkualitas amat diperlukan oleh setiap organisasi perusahaan, karena dalam situasi dan kondisi yang kondusiflah seseorang dapat bekerja dengan baik sehingga menimbulkan rasa senang terhadap pekerjaannya itu. Dengan kondisi seperti inilah persepsi karyawan merasa puas akan pekerjaannya, dan otomatis ia akan bekerja dengan baik serta besar kemungkinan tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan efektif. Sedangkan organisasi yang tidak memiliki kondisi iklim yang kondusif, akan sulit sekali melaksanakan praktek organisasinya dalam pencapaian tujuan. Karena dengan perasaan yang tidak senang tidak mungkin seseorang mau bekerja dengan bergairah penuh semangat, akan tetapi ia akan merasa enggan bekerja atau memilih keluar dari pekerjaannya.

Menyadari pentingnya iklim organisasi yang mendukung dalam terpenuhinya kepuasan kerja karyawan, maka perlu dilakukan suatu upaya

dalam memelihara iklim organisasi yang kondusif. Karena dengan semakin baiknya kondisi iklim organisasi, maka kepuasan kerja akan tetap terpelihara dan terpenuhi yang mana menjadi harapan para karyawan. Maka dengan situasi seperti ini setiap karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Oleh karena itu untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka perlu diadakan penelitian dengan mengangkat judul "**Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Pharmaserve pada PT. Combiphar Jakarta**".

KERANGKA PEMIKIRAN

Sejalan dengan era persaingan yang kompetitif seperti saat ini, setiap perusahaan berusaha untuk mempertahankan kontinuitas perusahaannya masing-masing. Salah satu upaya yang dilakukan adalah memenuhi kepuasan kerja karyawannya. Karena terpeliharanya kepuasan kerja, otomatis setiap karyawan dapat bekerja dengan baik dan setia mengabdikan pada perusahaannya, mengingat sumber daya manusia merupakan penggerak aktifitas perusahaan. Perusahaan yang menginginkan tujuannya tercapai secara efektif dan efisien adalah perusahaan yang memelihara kepuasan kerja karyawannya.

Terpeliharanya kepuasan kerja berarti akan terciptanya perasaan senang para karyawan terhadap pekerjaan serta mempengaruhi perilakunya, dan secara otomatis akan terjalin kebersamaan dan komitmen dalam perusahaan.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah iklim organisasi, seperti yang diungkapkan oleh T. Hani Handoko (2001:199) bahwa "iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dimana hal itu selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan".

Berbagai macam pengertian iklim organisasi yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya, Keith Davis dan Newston (1985:21) menjelaskan bahwa "iklim organisasi adalah suatu lingkungan manusia dimana para pegawai dengan melakukan pekerjaan mereka". Berdasarkan

pendapat Keith Davis dan Newston dapat diartikan bahwa iklim organisasi harus tercipta dengan baik agar suasana pekerjaan terasa menyenangkan dan menyenangkan. Dan dengan otomatis ia akan merasa nyaman berada lingkungan kerjanya dengan loyalitas tinggi.

Menurut Dr. Arni Muhammad (2002:82) Iklim organisasi adalah :

"Kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu karakteristik tertentu dari lingkungan".

Senada dengan Dr. Arni Muhammad, Litwin dan Streiner (1984:120) menjelaskan bahwa "iklim organisasi merupakan persepsi pengaruh subyektif dari sistem formal, gaya manajemen dan faktor lingkungan lainnya yang berpengaruh terhadap sikap dan motivasi, dan prestasi".

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah sesuatu yang tidak dapat dilihat atau disentuh namun secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi dan membentuk suatu keadaan ataupun kondisi yang diterima oleh semua aspek yang ada di dalam organisasi.

Iklim organisasi yang baik mencerminkan rasa kebersamaan dan komitmen dalam perusahaan serta tingginya rasa loyalitas terhadap perusahaan. Dengan adanya rasa aman dan nyaman akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar kondisi lingkungan kerja terjalin dengan kondusif dan harmonis. Suatu perusahaan dapat mewujudkan tujuan perusahaan dengan efektif jika iklim organisasi baik. Untuk menciptakan dan memelihara iklim organisasi yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan faktor yang paling menentukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Louis A. Allen yang dikutip oleh As'ad (2003:103) bahwa "...Betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi, dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan

mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai". Pendapat tersebut menjelaskan bahwa seorang karyawan atau tenaga kerja tidak akan bekerja dengan baik jika ia merasa tidak senang. Sebaliknya jika ia merasa senang akan terpancar semangat kerja, motivasi kerja, dan loyalitas tinggi. Sebaliknya jika kepuasan kerja tidak memenuhi apa menjadi harapan setiap karyawan dengan realita yang dirasakan, akan mempengaruhi perilakunya bertindak negatif dengan tidak bertanggung jawab pada tugas dan pekerjaannya.

Definisi kepuasan kerja dikemukakan pula oleh Stephen P. Robbins (2003:91) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Jadi dapat disimpulkan jika seseorang merasa tidak senang ia akan berperilaku acuh tak acuh atau tidak peduli pada pekerjaan dengan meninggalkannya.

Menurut Hasibuan (2001:109) kepuasan kerja diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Hal senada juga dikemukakan oleh Pandji Anorogo (1993:82) bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan psikologis.

Dari beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa secara umum kepuasan kerja merupakan hasil dari iklim organisasi yang baik, yang merupakan adanya pengelolaan yang sehat oleh pimpinan organisasi pada kondisi lingkungan kerja organisasinya.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas sebagai teori pendukung dalam rangka penelitian penulis, yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan divisi pharماسerve PT. Combiphar Jakarta. Penelitian ini juga bersifat verifikatif dan deskriptif yang mana digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti dengan pengujian hipotesis dibandingkan dengan data yang diperoleh di lapangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif survey* dan *explanatory survey* yaitu merupakan metode penelitian yang dilakukan pada

populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan deskripsi dan hubungan-hubungan antar variabel.

Populasi dari penelitian ini karyawan divisi pharماسerve PT. Combiphar Jakarta yang seluruhnya berjumlah 174 orang, yang sampelnya diambil secara acak karena tidak melihat dari tingkatan-tingkatan yang ada. Teknik sampling yang digunakan penelitian adalah *probability sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dan dalam teknik pengumpulan data penulis menggunakan wawancara sebagai teknik langsung memperoleh data, berikutnya menggunakan observasi sebagai peninjauan langsung pada perusahaan, serta kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden.

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka keberadaan iklim organisasi amat diperlukan organisasi dalam suatu perusahaan, karena dalam kondisi yang kondusiflah sebuah organisasi suatu perusahaan dapat melaksanakan program-program kerjanya dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Iklim organisasi yang baik dan menyenangkan baik itu sistem-sistem, aturan-aturan, dan prosedural yang berlaku dalam organisasi akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Sedangkan perusahaan yang mempunyai kondisi iklim organisasinya yang tidak baik atau tidak menyenangkan, akan sulit sekali untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan. Dan kondisi tersebut dapat menyebabkan seorang karyawan enggan untuk bekerja, tidak disiplin, atau lebih fatal dengan meninggalkan pekerjaannya. Dengan situasi seperti ini tidak mustahil organisasi akan mendekati pada kehancuran, dan gagalnya tujuan perusahaan yang telah direncanakan. Dengan demikian dari beberapa penjelasan di atas dapat dikemukakan bahwa dalam upaya menciptakan kepuasan kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan kondisi iklim organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif perivikatif yang dilakukan melalui pengumpulan data lapangan, sehingga metode penelitian yang

digunakan ialah deskriptif survey dan metode explanatory survey.

Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2003:7) bahwa "metode *deskriptif survey* dan *explanatory survey* merupakan metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan deskripsi dan hubungan-hubungan antar variabel". Pada penelitian yang menggunakan metode ini informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Oleh karena penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, maka pendekatan yang digunakan menurut Husein Umar (2002:45) adalah pendekatan *cross sectional*, yaitu "Metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu / tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang".

Data dan informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empirik dengan maksud untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, berdasarkan metode yang digunakan, dalam penelitian ini variabel-variabel yang akan diteliti dirinci lebih lanjut dalam operasionalisasi variabel, dengan melihat operasonalisasi variabel, maka akan diketahui indikator-indikator yang dijadikan dasar untuk menyusun kuesioner.

Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperlukan operasionalisasi variabel. Operasionalisasi variabel ini dimaksudkan untuk mengetahui derajat peranan melalui pengukuran variabel-variabel penelitian. Variabel independen (X) ialah iklim organisasi, sedangkan variabel dependen (Y) ialah kepuasan kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Masalah yang dibahas pada penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi pharماسerve di PT. Combiphar Jakarta.

Berdasarkan analisa data yang telah dihitung oleh penulis dengan analisis korelasi dan regresi linier sederhana, maka diperoleh kesimpulan bahwa iklim organisasi berpengaruh

secara positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi pharmaserve di PT Combiphar Jakarta.

Berdasarkan hasil penyebaran angket pada 41 responden, dapat dilihat pada hasil analisis data menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai r adalah 0,794, dan apabila nilai tersebut dikonsultasikan berdasarkan kategori pedoman (maka tingkat pengaruh) adalah cukup kuat.

Hasil perhitungan pengujian koefisien determinasi dalam *model summary*, dapat diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi adalah 0,630%. Hal ini berarti perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja sebesar 63,0% ditentukan oleh iklim organisasi, sehingga dapat diartikan pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja adalah 63% dan sisanya 37% ditentukan oleh faktor lain, seperti penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan. Melihat hasil pengolahan data di atas maka dapat diketahui bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja merupakan faktor paling berpengaruh dibandingkan diantara faktor-faktor yang lain. Melihat hal tersebut maka sangat penting akan terpeliharanya iklim organisasi yang kondusif agar tercapainya kepuasan kerja. Dengan begitu dapat disimpulkan juga, kepuasan kerja karyawan sebagian besar merupakan pengaruh dari aliran positif iklim organisasi yang baik.

Melalui hasil pengujian hipotesis diperoleh t_{hitung} sebesar 8,152. Harga t_{hitung} tersebut kemudian dibandingkan dengan harga t_{tabel} yaitu untuk kesalahan 5% uji satu pihak, maka diperoleh 1,685. Dengan demikian maka nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $8,152 > 1,685$ artinya bahwa t_{hitung} jauh pada daerah penolakan H_0 , maka dapat dinyatakan hipotesis nol yang menyatakan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja ditolak. Dengan kata lain, koefisien regresi signifikan.

Melihat hasil dari rekapitulasi dari masing-masing variabel, baik variabel X (iklim organisasi) dan Variabel Y (kepuasan kerja) terlihat beberapa indikator yang tidak bekerja sebagaimana mestinya. Pada variabel iklim organisasi indikator-indikator tersebut: pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan, pimpinan menentukan segala keputusan yang dibuat, pemberian gaji sesuai

dengan yang diharapkan, pemberian imbalan sesuai dengan jenis pekerjaan, waktu bekerja sesuai dengan kemampuan, beban pekerjaan sesuai dengan imbalan, tingkat promosi tinggi, dan sistem promosi yang dilaksanakan adil. Beberapa indikator tersebut merupakan bagian dari iklim organisasi yang kurang menunjang bagi terciptanya kepuasan kerja karyawan pada divisi pharmaserve di PT Combiphar Jakarta. Akibat dari tidak kondusifnya iklim organisasi tersebut menyebabkan terganggunya kepuasan kerja karyawan, dan beberapa indikator yang terganggu tersebut diantaranya: bertanggungjawab terhadap setiap pekerjaan yang ditugaskan, pemberian imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan, lamanya masa kerja mendukung kelancaran pekerjaan, prestasi kerja mendukung untuk dipromosikan, promosi jabatan penting untuk memotivasi karyawan, dan sesama rekan kerja saling membantu dalam mengatasi kesulitan.

Melihat ungkapan Mangkunegara (2001:120) pada teori kepuasan kerja yaitu *negative discrepancy* mengatakan bahwa apabila terjadi yang diperoleh lebih sedikit atau tidak sesuai daripada apa yang diharapkan, semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tentu saja dapat diatasi apabila apa yang diperoleh karyawan lebih besar atau sesuai dengan apa yang diharapkan maka menyebabkan karyawan menjadi puas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal tersebut sesuai dengan pernyataan dikemukakan oleh T.Hani Handoko (1997:193) yang menyatakan bahwa keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksudkan di sini adalah iklim organisasi yang kondusif".

Hal tersebut senada dengan pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah, rekan kerja,

kesempatan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pegawai.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, jelas sekali diungkapkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka jika tingkat kepuasan kerja karyawan menurun, merupakan akibat dari menurunnya tingkat iklim organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data dan pembahasan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa tingkat iklim organisasi divisi pharmaserve PT Combiphar Jakarta sudah termasuk dalam kategori sangat tinggi. Indikator-indikator yang termasuk kedalam kategori tersebut adalah; komunikasi dengan pimpinan menunjang kelancaran, merasa senang jika menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, merasa bersalah jika bekerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, beban pekerjaan tidak mengganggu kesehatan, dan sifat pekerjaan monoton.

Tingkat kepuasan kerja karyawan divisi pharmaserve PT Combiphar Jakarta secara keseluruhan berdasarkan skor ideal juga termasuk pada kategori sangat tinggi. Dan indikator-indikator yang termasuk dalam kategori tersebut adalah; pekerjaan sesuai dengan minat, pekerjaan sesuai dengan bakat/keahlian, imbalan yang diterima sesuai dengan kebutuhan, pemberian imbalan sesuai dengan jenis pekerjaan, jenis pekerjaan sesuai dengan tingkat usia karyawan, kerjasama sesama rekan kerja sangat diperlukan bagi menunjang kelancaran pekerjaan dan komunikasi yang baik dalam pekerjaan menunjang bagi kelancaran pekerjaan.

Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat kategori cukup kuat. Hal ini menunjukkan bahwa jika tingkat iklim organisasi tinggi maka tingkat kepuasan kerja tinggi pula. Begitu juga sebaliknya jika tingkat iklim organisasi rendah maka tingkat kepuasan kerja karyawan rendah.

DAFTAR PUSTAKA

A.A, Anwar, Prabumangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.

- Gibson, Ivancevic. (2004), *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara
- Fandy Tjiptono, *Perspektif Manajemen dan Pemasaran Kontemporer*, Edisi Pertama, Yogyakarta, ANDI, 2000
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hani, T. Handoko. (1996). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Moh, As'ad. (1999). *Psikologi Industri (Seni dan Ilmu Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta: Liberty
- Panggabean, Mutiara, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen, P. (1996). *Perilaku organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi Jilid 1*. Alih bahasa: Hadyana P. Jakarta: Prenhallindo
- Siagian, Sondang, P. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 5*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Susilo Martoyo. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta. BPFE
- Vehitzal, Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Wexley, K.N. and Yukl, G.A. (1997). *Organization Behaviour and Personal Psychology*. Honewood, Illinois: Richard D. Irwin Home Wood
- Winarno, Surakhmad. (1990). *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung. Tarsito