

## Analisis Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakulir (JNE) Cabang Sukabumi

Silmia<sup>1\*</sup>, Acep Samsudin<sup>2</sup>, Erry Sunarya<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah, Sukabumi - Indonesia

### ARTICLE INFO

*Article history:*

Received June, 25 2020

Received in revised form

July, 6 2020

Accepted July, 8 2020

Available online December,  
29 2020

*Kata Kunci:*

Iklim organisasi,  
kepuasan kerja.

*Keywords:*

*Job satisfaction,  
organizational climate,*

### ABSTRAK

Kepuasan kerja karyawan dalam bekerja akan memiliki rasa semangat dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus meningkatkan kinerja mereka, agar terciptanya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat terhadap perusahaan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja, suasana kondusif dan nyaman dalam suatu organisasi seperti sikap positif karyawan yang tercermin dalam hubungan yang baik sesama rekan kerja tentu akan membantu meningkatkan kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakulir Cabang Sukabumi dan yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakulir Cabang Sukabumi. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Dengan jumlah responden sebanyak 86 orang karyawan dengan memakai software IBM SPSS Versi 24. Hasil uji T iklim organisasi menunjukkan bahwa thitung pada penelitian ini adalah 8.186 dengan nilai signifikan 0,000, maka nilai signifikan 0,000 < dibandingkan dengan 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakulir Cabang Sukabumi.

### ABSTRACT

Employee job satisfaction at work will have a high sense of enthusiasm and work participation so that it will continue to improve their performance, so as to create work morale, dedication, love, and employee discipline to the company. One of the factors that influence job satisfaction is the work environment, a conducive and comfortable atmosphere in an organization such as the positive attitude of employees which is reflected in good relationships among colleagues will certainly help improve performance. The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate on employee job satisfaction of PT. Tiki jalur Nugraha Ekakulir Branch Sukabumi and the object of research are employees of PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakulir Branch Sukabumi. This research method uses quantitative methods using simple linear regression analysis. With 86 respondents as employees using the IBM SPSS Version 24 software. The results of the organizational climate T test showed that the tcount in this study was 8,186 with a significant value of 0,000, then a significant value of 0,000 < compared to 0.05, it can be concluded that the organizational climate variable positive effect on job satisfaction at PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakulir Branch Sukabumi.

Copyright © Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi. All rights reserved.

\* Corresponding author.

E-mail : [silmia030@ummi.ac.id](mailto:silmia030@ummi.ac.id) (Silmia)

## **1. Pendahuluan**

Bisnis e-commerce di tanah air menunjukkan tren peningkatan yang pesat. Selain memiliki pasar yang besar, pertumbuhan e-commerce juga ditopang oleh populasi generasi muda yang besar, penetrasi seluler yang terus meningkat, dan juga pertumbuhan ekonomi yang semakin kuat, salah satu yang menjadi penopang bertumbuhnya e-commerce yakni industri logistik dan jasa pelayanan. Perkembangan ini mendorong persaingan antar jasa ekspedisi semakin ketat dan perang strategi demi menawarkan layanan terbaik. Ada pun PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakulir Cabang Sukabumi atau bisa disebut dengan JNE sebagai salah satu perusahaan ekspedisi di Indonesia harus terus memberikan layanan terbaik, termasuk dalam harga yang bersaing dan kecepatan penyampaian barang serta kepuasan pelanggan, maka dari itu untuk menjawab tantangan yang ada JNE haruslah berupaya secara maksimal dalam melakukan inovasi dan perkembangan secara terus-menerus.

Dalam perkembangan yang dilakukan oleh PT. Tiki JNE Cabang Sukabumi dalam berbagai segi baik itu segi pelayanan, sumber daya manusia maupun segi lainnya yang berkaitan dengan kepuasan pelanggan pastilah tidak selalu lancar. Kendala akan selalu saja ada dalam upaya memaksimalkan hasil untuk mendapatkan kepuasan pelanggan, maka dari itu perusahaan haruslah memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat mencapai visi perusahaan secara efektif dan efisien. Perusahaan ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas khususnya kinerja karyawan. Melalui kinerja karyawan yang meningkat, maka efektifitas dan produktivitas perusahaan akan meningkat, namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Pentingnya kinerja karyawan, sering kali menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan bahwa kepuasan kerja seseorang dalam pekerjaannya akan memiliki rasa semangat dalam bekerja dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Menurut (Hasanah, 2016) suasana dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Suasana kondusif dan nyaman dalam suatu organisasi seperti sikap positif karyawan yang tercermin dalam hubungan yang baik sesama rekan kerja tentu akan membantu meningkatkan kinerja, hal tersebut dapat tercipta jika kepuasan kerja telah dirasa dalam suatu organisasi. Apabila pegawai merasa bahwa iklim yang ada pada organisasi tempat ia bekerja cukup kondusif dan menyenangkan baginya untuk bekerja dengan baik, maka hal ini akan membuat pegawai tersebut akan merasakan puas.

PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakulir (JNE) Cabang Sukabumi berupaya melakukan peningkatan pelayanan untuk memenangkan persaingan yang semakin kompetitif dibidang pengiriman barang, untuk memenangkan persaingan tersebut divisi sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakulir Cabang Sukabumi harus lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawannya yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakulir (JNE) Cabang Sukabumi, Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakulir Cabang Sukabumi masih kurang. Hal ini disebabkan oleh dukungan moral yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan dalam menunjang pekerjaannya, dan dampak dari itu karyawan sering memperlambat pengiriman barang kepada penerima sehingga menyebabkan penerima kurang puas. Hal ini dilihat dari masih banyaknya keluhan-keluhan dari pelanggan terkait keterlambatan pengiriman dan penerimaan barang yang dilakukan oleh PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakulir Cabang Sukabumi. Oleh sebab itu peneliti terdorong untuk melaksanakan riset yang judul "Analisis Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakulir Cabang Sukabumi". Dengan memiliki tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui serta memahami pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk mengetahui lebih rinci mengenai variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **Iklim Organisasi**

Iklim organisasi mengacu pada persepsi semua anggota dalam organisasi tentang organisasi mereka dan lingkungan kerja (Kambey et al., 2016). Sedangkan menurut Wirawan (Mailisa, 2016) mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara

rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

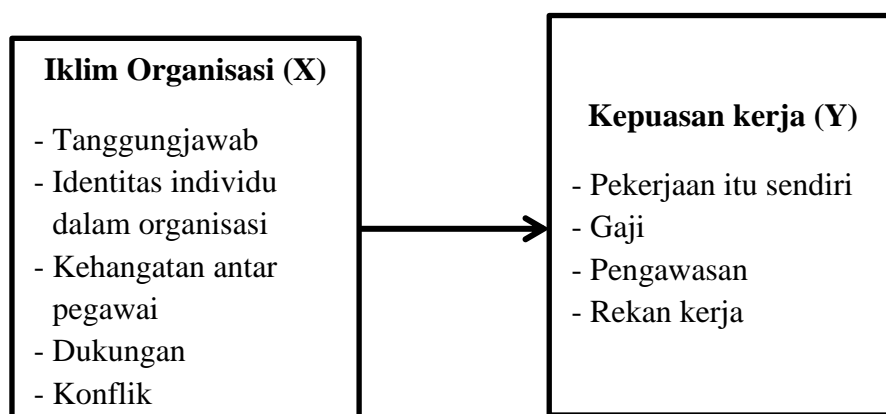
Iklim organisasi berhubungan dengan pola perilaku berulang yang ditunjukkan dalam lingkungan keseharian dari organisasi, sebagai pengalaman, pemahaman, dan interpretasi individu dalam organisasi. Iklim organisasi menurut Tagiuri dan G. Litwin (Bianca & Susihono, 2012) dipandang sebagai kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya. Adapun pengertian iklim organisasi menurut Gilmer (Setiawan, 2015) merupakan karakteristik- karakteristik tertentu yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi tingkah laku manusia di dalam organisasi tersebut. Gilmer menguraikan bahwa iklim organisasi tidak hanya mempengaruhi tingkah laku individu-individu dalam organisasi, tetapi juga bagaimana organisasi tersebut berinteraksi dengan yang lain.

Menurut Litwin dan Stringer (Aryanto et al., 2019) iklim organisasi dapat dijabarkan atau diukur melalui lima dimensi meliputi: tanggung jawab, identitas, kehangatan, dukungan, dan konflik. Menurut Higgins (Aryanto et al., 2019) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi atau membentuk iklim, yaitu: pimpinan, tingkah laku karyawan, tingkah laku kelompok kerja, dan faktor eksternal organisasi.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya Menurut Handoko (Cahyana, I Jati, 2017). Apabila persepsi pegawai terhadap pekerjaannya baik, maka pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi pegawai terhadap pekerjaannya tidak baik, maka pegawai cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya (Cahyana, I Jati, 2017). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan melakukan tugasnya dengan baik dan berkomitmen terhadap pekerjaannya serta organisasinya. Memahami hakikat kepuasan karyawan dapat menciptakan peluang untuk perbaikan organisasi yang dapat memaksimalkan penggunaan kemampuan karyawan (Tirtaputra & Surya, 2016).

Menurut Zainal (Asriani, Ni Supartha, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Hal ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan penilaian aspek yang berada dalam pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan juga harapan dimasa yang akan datang (Bianca & Susihono, 2012). Kepuasan kerja timbul akibat cara yang ditunjukkan para manajer dalam memperhatikan dan meminta pendapat serta keikutsertaan bawahannya, sehingga para pekerja merasa bahwa mereka merupakan bagian dari internal organisasi dari organisasinya dan merasa bahwa atas memperhatikan mereka menurut Firmansah dan Santy (Putra & Sudharma, 2016). Menurut Priansa (Maulina, 2019) menyatakan bahwa pengukuran dari kepuasan kerja dapat digunakan dengan dimensi: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja. Maka peneliti merefleksikan paradigma penelitian yang dapat dilihat dibawah ini:



**Gambar 1.** Paradigma Penelitian

Berdasarkan gambar paradigma penelitian diatas maka dapat dikatakan bahwa seluruh dimensi yang mendukung terbentuknya iklim organisasi dapat berpengaruh dalam kepuasan kerja. Sebab iklim organisasi dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat tercapainya suatu tujuan perusahaan.

## Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Nasution, 2018) yang mengatakan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, hendaknya pihak perusahaan memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan iklim organisasi seperti ruang kerja, peralatan, penerangan, pengaturan suhu dan udara, kebisingan, sistem kepercayaan, pemberian wewenang, serta komunikasi, kejujuran, tanggung jawab, dan lain-lain. bahwa semakin baik iklim organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Kaunang, 2016).

Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh (Nabilah et al., 2017) menyatakan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi didasarkan pada proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang baik bagi anggota organisasi. Penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Kambey et al., 2016) yang menemukan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang sama juga dengan penelitian sebelumnya oleh (Darmadi, 2016) yang menemukan bahwa adanya pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan berbagai pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya iklim organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Maka peneliti menetapkan hipotesis pada penelitian ini yaitu adanya pengaruh iklim organisasi dalam upaya menciptakan kepuasan kerja karyawan.

## 2. Metode

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakulir (JNE) Cabang Sukabumi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan probability sampling dengan menggunakan sample random sampling, dan menyebarkan kuesioner kepada 86 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear sederhana. Untuk menguji hipotesis dengan uji hipotesis secara persial.

## 3. Hasil dan pembahasan

Pada penelitian ini independennya adalah Iklim Organisasi (X) dan variable dependen adalah Kepuasan Kerja (Y). hasil uji regresi linier sederhana dapat dilihat sebagai berikut:

**Table 1.** Hasil uji korelasi determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 <sup>a</sup>	.444	.437	2.50762

Predictor: (Constant), Iklim Organisasi

Berdasarkan dari table hasil data diatas besarnya nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0.666, dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.444, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas (Iklim Organisasi) terhadap variable terikat (Kepuasan Kerja) adalah 44,4%.

**Table 2.** Hasil uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	
		B	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	6.889	1.273	5.413	.000
	Iklim Organisasi	.612	.075	.666	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Diketahui nilai constant (a) sebesar 6.889 sedangkan nilai iklim organisasi (b/koefisien regresi) sebesar 0.612 sehingga persamaan regresi dapat ditulis:

$$Y = a+Bx$$

$$Y = 6.889 + 0.612$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

1. Nilai konstanta sebesar 6.889, mengandung bahwa nilai koefisien variable kepuasan kerja adalah 6.889
2. Nilai koefisien Regresi X sebesar 0.612 yang merupakan setiap penambahan 1% nilai service quality maka nilai partisipan bertambah sebesar 0.612 sehingga menunjukkan angka yang positif.

Pengambilan Keputusan dalam Uji Regresi Sederhana

1. Berdasarkan nilai signifikan: dari tabel hasil uji t diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Iklim Organisasi (X) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y).
2. Berdasarkan nilai t: diketahui thitung sebesar  $8.186 > 1.992$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Iklim Organisasi (X) berpengaruh terhadap variable Kepuasan Kerja (Y).  $R_{tabel} = (a/2; n-k-1) (0,05/2; 86-1-1) = (0,025; 84) = 1.992$

#### 4. Simpulan dan saran

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, bila dilihat dari persamaan regresi linier sederhana, yang hasilnya didapat :  $Y = a + 0.612X$  yang merupakan penambahan setiap 1% nasabah terhadap Iklim Organisasi (X), sehingga Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.612 dengan penambahan nilai konstanta sebesar 6.889 . (X). Hal ini berarti variable Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

#### Daftar Rujukan

- Aryanto, R. W., Astuti, E. S., & Kumadji, S. (2019). *Terhadap Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja ( Kajian pada Karyawan Koperasi Grup Cipta Sejahtera )*. 2, 24–29.
- Asriani, Ni Supartha, I. (2017). *komitmen organisasional karyawan dipengaruhi oleh iklim organisasi dan kepuasan kerja*. 6(11), 5999–6028.
- Bianca, A., & Susihono, W. (2012). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 10(2), 169–182.
- Cahyana, I Jati, I. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. 18, 1314–1342.
- Darmadi. (2016). *Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai di yayasan tenaga kerja indonesia*. 13(2), 264–285.
- Hasanah, M. (2016). *Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis terhadap Kepuasan Kerja*. 1(2), 269–290.
- Kambey, F., Adolfini, & Trang, I. (2016). *komitmen organisasi, kompesasi, dan iklim organisasi pengaruhnya terhadap kepuasn kerja karyawan*. 4(5), 467–477.
- Kaunang, M. (2016). *pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai kantor pertanahan kota manado*.
- Mailisa, Y. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UKM Kota Pontianak*. 5(3), 198–215.
- Maulina, I. (2019). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bpjs ketenagakerjaan cabang pekanbaru panam skripsi*.
- Nabilah, F., Tewal, B., & Trang, I. (2017). *pengaruh pelatihan, pendidikan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan*. 5(2), 1882–1890.
- Nasution, M. A. (2018). *pengaruh iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja*.
- Putra, I., & Sudharma, I. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali*. 5(9), 5524–5553.
- Setiawan, K. (2015). *Pengaruh Iklim Orgaisasi terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT.PUSRI PALEMBANG*. 1(1), 23–32.
- Tirtaputra, I., & Surya, I. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada UPT Kesmas Sukawati II*. 5(4), 2080–2107.