

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI  
DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT. CINEMAXX GLOBALPASIFIK  
CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Universitas Medan Area*

**OLEH**

**NIKEN AYU ULINA**  
**168600292**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/21

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI  
DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT. CINEMAXX GLOBAL PASIFIR CABANG  
MEDAN


NAMA MAHASISWA : NIKEN AYU ULINA  
NO. STAMBUK 16.860.0292  
: PSIKOLOGI

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

  
(Suryani Hardjo, S.Psi, M.Psi)


  
(Nafeesa, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

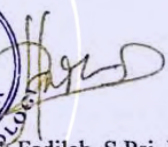
Kepala Bagian

Dekan



  
Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi, I



  
Fadilah, S.Psi, M.Psi

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS  
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK  
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI**

**Pada tanggal:  
28 September 2021**

**Mengesahkan Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area**

**Dekan**



**Fadilah, S.Psi, M.Psi**

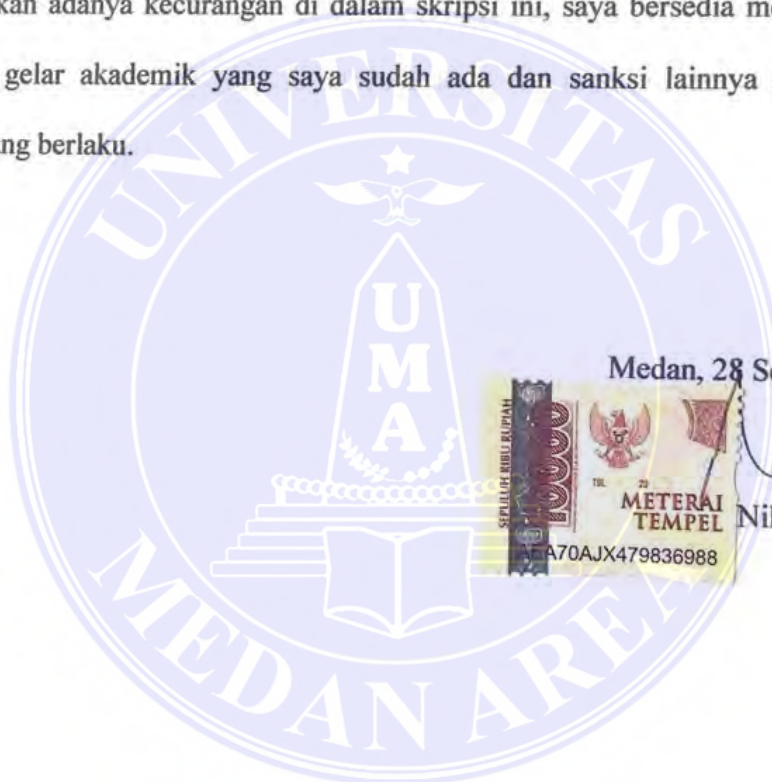
**Dewan Penguji**

1. **Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog**
2. **Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Psi**
3. **Suryani Hardjo S.Psi, MA, Psikolog**
4. **Rohana, M.Psi, Psikolog**

**Tanda-tangan**

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma kaidah dan etika penulisan ilmiah. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya kecurangan di dalam skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sudah ada dan sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.



Medan, 28 September 2021



Niken Ayu Ulina

16.860.0292

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Niken Ayu Ulina  
NPM : 16.860.0292  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti NonNoneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. CINEMAXX GLOBAL PASIFIK CABANG MEDAN** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Uninversitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugasakhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagaipenulis/penciptadan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



## MOTTO

When you feel like giving up, remember why you held on  
for so long in the first place  
( Ketika kamu merasa ingin menyerah, ingatlah mengapa  
kamu bertahan begitu lama)



## HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT CINEMAXX GLOBAL PASIFIK CABANG MEDAN

NIKEN AYU ULINA

168600292

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik cabang Medan. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Total Sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 50 karyawan. Metode pengambilan data menggunakan metode angket berupa skala likert untuk variabel bebas yaitu iklim organisasi dan variabel terikat kinerja karyawan. Analisis data menggunakan analisis *Pearson Product Moment*. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka diperoleh hasil ada hubungan signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien dimana koefisien yaitu 0,873 dengan signifikansi  $p = 0,000 < 0,05$ . Sehingga nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel ( $0,873 > 0,278$ ) yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja PT. Cinemaxx Global Pasifik. Koefisien determinan hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja sebesar 76,2% Artinya dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan, oleh karena itu hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

**Kata kunci:** IKLIM ORGANISASI, KEPUASAN KERJA

**THE CORRELATION BETWEEN THE ORGANIZATIONAL CLIMATE  
WITH EMPLOYEE SATISFACTION PT CINEMAXX GLOBAL PACIFIC  
BRANCH MEDAN**

**NIKEN AYU ULINA**

**168600292**

*Faculty of Psychology, University of Medan Area*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship of organizational climate with job satisfaction of employees of PT. Cinemaxx Global Pacific Medan branch. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between organizational climate and employee job satisfaction. This type of research is quantitative research. The population in this study amounted to 50 employees. The sampling technique used was the Total Sampling technique. The sample in this study was the entire population, namely 50 employees. The data collection method used a questionnaire method in the form of a Likert scale for the independent variables, namely organizational climate and the dependent variable of employee performance. Data analysis using Pearson Product Moment analysis. Based on the results of data analysis conducted, the results obtained that there is a significant relationship between organizational climate and employee job satisfaction. This result is known by looking at the value or coefficient where the coefficient is 0.873 with a significance of  $p = 0.000 < 0.05$ . So the value of  $r$  count  $> r$  table ( $0.873 > 0.278$ ) which indicates that there is a significant positive relationship between organizational climate and job satisfaction of PT. Cinemaxx Global Pacific. The determinant coefficient of the relationship between organizational climate and job satisfaction is 76.2%. This means that in this study, it shows that there is a significant relationship between organizational climate and job satisfaction of employees of PT. Cinemaxx Global Pacific Medan Branch, therefore the proposed hypothesis is accepted.*

**Keywords: ORGANIZATIONAL CLIMATE, JOB SATISFACTION**



## KATA PENGANTAR

### **Bismillahirrahmanirrahiim**

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian Ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk **“HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. CINEMAXX GLOBAL PASIFIK CABANG PLAZA MEDAN FAIR”**.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng.Msc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Suryani Hardjo, S.Psi, M.Psi sebagai dosen pembimbing pertama yang telah memberikan banyak masukan kepada saya, yang meluangkan waktu, yang selalu sabar menghadapi saya, yang sangat berjasa dalam membantu saya, yang selalu meringankan dan melancarkan segala urusan saya selama proses pembuatan skripsi, yang telah banyak memberikan saya ilmu-ilmu

yang beliau miliki, dan selalu menyemangati saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Nafeesa, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing kedua yang selalu memberikan motivasi kepada saya, yang selalu memberikan waktu untuk meskipun beliau ada kesibukan lain, yang selalu meringankan dan melancarkan segala urusan saya selama skripsi dan memberikan banyak masukan serta ilmu beliau pada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ketua sidang bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi yang sudah meluangkan waktu untuk hadir dalam sidang meja hijau, menjadi notulen dalam sidang meja hijau dan banyak memberikan masukan ilmu beliau kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Sekretaris bapak Hairul Dalimunthe, S.Psi, M.Si yang sudah meluangkan waktu untuk hadir dalam sidang meja hijau.
8. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada segenap Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu selama proses belajar sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dan juga pegawai-pegawai yang telah membantu dalam mengurus keperluan penyelesaian skripsi.
9. Terimakasih kepada pak Heru Setiawan selaku supervisor PT. Cinemaxx cabang Plaza Medan Fair dan seluruh karyawan yang telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian dan senantiasa membantu saya mendapatkan data-data dan informasi yang dibutuhkan dalam menyusun skripsi ini.
10. Teristimewa untuk keluarga tercinta terutama ibu saya yang sudah memberikan semangat ketika saya malas mengerjakan skripsi. Adik-adik

saya Ekin dan Bram yang selalu mengingatkan untuk mengerjakan skripsi, dan Fahmi yang selalu menemani saya sampai detik ini.

11. Terima kasih kepada teman terbaik saya Jihan, Suci, Hasri, Ais, Putri, Dita, dan Geby yang selalu menanyakan saya soal skripsi, selalu memberikan informasi, yang tidak pernah berhenti mengucapkan semangat tentang skripsi saya.

12. Terimakasih banyak juga teruntuk seluruh teman seperjuangan saya Stambuk 16 Reg B 3 Psikologi, yang selalu memberikan dukungan penuh, perhatian, doa sampai pada akhirnya bisa menyelesaikan skripsi ini..

13. Terimakasih untuk semua pihak yang terlibat dalam proses panjang ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu dan terimakasih untuk semua pembaca. Semoga karya tulis ini bermanfaat.

Peneliti sangat menyadari bahwa masih sangat banyak kelemahan pada skripsi ini baik tata tulis maupun isi yang ada. Maka dari itu peneliti mengharapkan saran dan kritik untuk membantu menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang kalian berikan kepada peneliti akan mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT Aamiin. Demikian sebagai penutup saya selaku peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu Psikologi.

Medan, 28 September 2021

Niken Ayu Ulina

16.860.0292

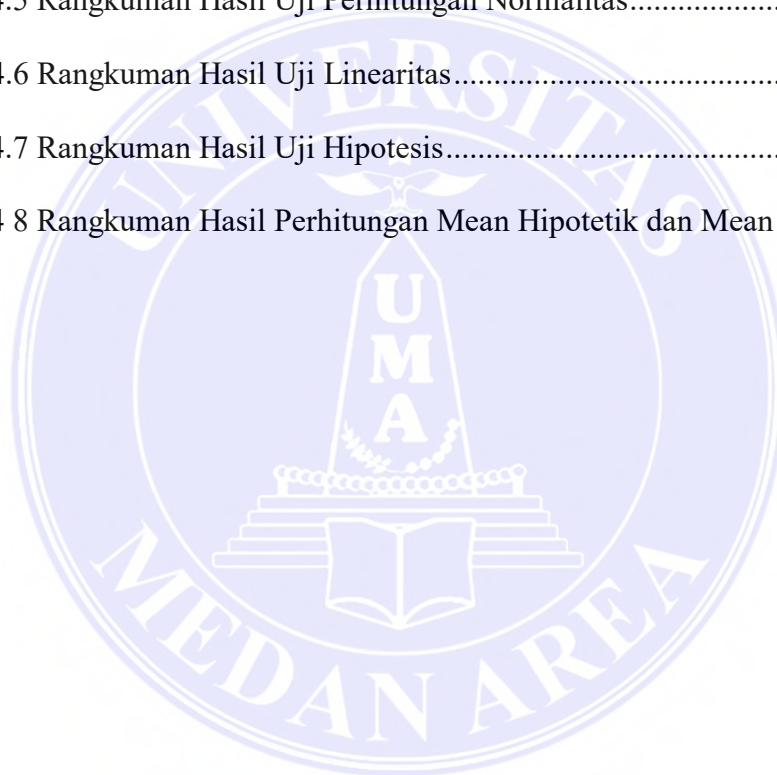
## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LEMBAR PERNYATAAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	5
MOTTO.....	ii
ABSTRAK .....	iii
<i>ABSTRACT</i> .....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
BAB I .....	13
PENDAHULUAN.....	13
A. Latar Belakang Masalah.....	13
B. Identifikasi Masalah.....	18
C. Batasan Masalah.....	19
D. Rumusan Masalah .....	19
E. Tujuan Penelitian .....	19
F. Manfaat Penelitian .....	20
BAB II.....	21
TINJAUAN PUSTAKA.....	21
A. Karyawan .....	21
1. Pengertian Karyawan.....	21
2. Tugas Karyawan.....	22
B. Kepuasan Kerja .....	23
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	23
2. Ciri-ciri Karyawan yang Memiliki Kepuasan Kerja Tinggi .....	24
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	26
4. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	28
C. Iklim Organisasi .....	30
1. Pengertian Iklim Organisasi .....	30
2. Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi.....	32
3. Aspek-aspek Iklim Organisasi.....	35
4. Mengukur Iklim Organisasi.....	38
D. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan ..	40
E. Kerangka Konseptual.....	43

F. Hipotesis.....	43
BAB III.....	44
METODE PENELITIAN.....	44
A. Tipe Penelitian.....	44
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	44
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	45
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	46
E. Metode Pengumpulan Data.....	47
F. Validitas dan Reliabilitas.....	48
G. Analisis Data.....	50
BAB IV.....	51
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Orientasi Kancha Penelitian.....	51
B. Persiapan Penelitian.....	51
1. Persiapan Administrasi.....	51
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	52
3. Uji Coba Alat Ukur.....	55
C. Pelaksanaan Penelitian.....	56
a. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Iklim Organisasi.....	56
b. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Kepuasan Kerja.....	58
D. Analisa Data dan Hasil Penelitian.....	59
a. Uji Normalitas.....	59
b. Uji Linearitas.....	60
c. Uji Hipotesis.....	60
d. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	62
E. Pembahasan.....	64
BAB V.....	69
KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	71

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi butir-butir item skala Iklim Organisasi Sebelum Disebar ....	53
Tabel 4.2 Distribusi butir-butir item skala Kinerja Kepuasan Kerja Sebelum Disebar .....	54
Tabel 4.3 Distribusi Butir-Butir Skala Iklim Organisasi Sesudah Disebar.....	56
Tabel 4.4 Distribusi Butir-Butir Skala Kepuasan Kerja Sesudah Disebar.....	58
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Uji Perhitungan Normalitas.....	59
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	60
Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis.....	62
Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik ....	64



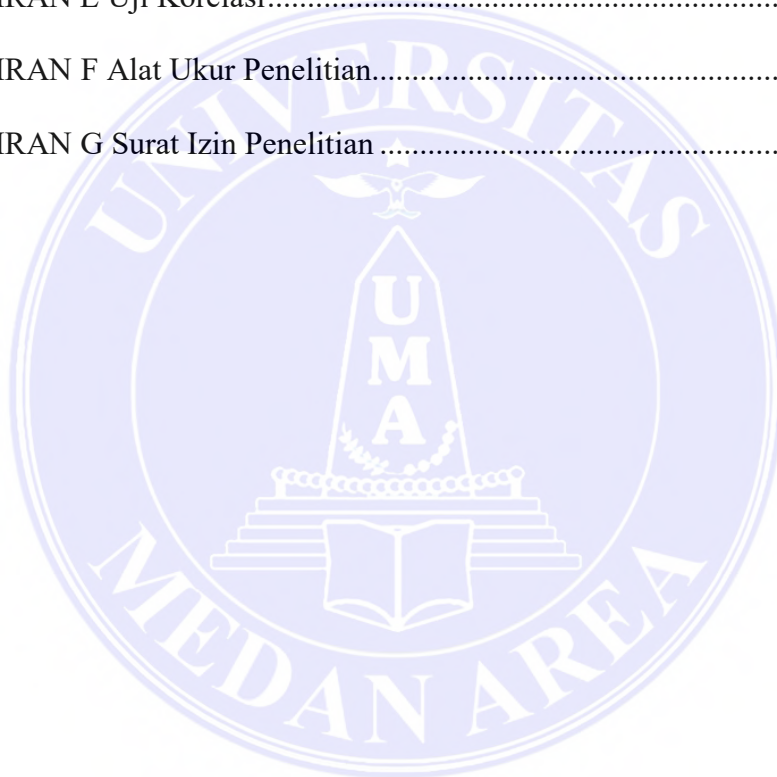
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kurva Normal Iklim Organisasi .....	63
Gambar 2 Kurva Normal Kepuasan Kerja .....	63



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A Sebaran Data Penelitian.....	74
LAMPIRAN B Uji Validitas & Reliabilitas .....	77
LAMPIRAN C Uji Normalitas .....	80
LAMPIRAN D Uji Linearitas.....	81
LAMPIRAN E Uji Korelasi.....	82
LAMPIRAN F Alat Ukur Penelitian.....	83
LAMPIRAN G Surat Izin Penelitian .....	90





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan tuntutan setiap manusia yang mulai beranjak dewasa. Pada era yang semakin modern saat ini, bekerja menjadi kunci utama untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik. Tidak bisa dipungkiri jika mencari pekerjaan dengan penghasilan lebih dari cukup, dewasa ini menjadi hal yang langka. Untuk mendapatkan itu semua harus melalui proses seleksi yang panjang dan persaingan yang sangat ketat. Adakalanya pekerjaan yang didapatkan tidak sesuai dengan pendidikan yang ditempuh. Ketika polemik seperti ini terjadi dibutuhkan kemampuan yang lebih, dari seorang individu untuk mampu beradaptasi dan memiliki produktivitas yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, selain kemampuan dalam beradaptasi dibutuhkan juga lingkungan kerja yang mampu mendukung pengolahan kemampuan seorang individu dalam melakukan proses produksinya, dimana produktivitas dapat mencerminkan efektivitas dan efisiensi yang akan dilakukan oleh perusahaan, Wijono (2011).

Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan itu tidak nampak secara nyata, tapi dapat berwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah

sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Dari penelitian yang pernah dilakukan Herzberg (2000), menemukan bahwa apabila orang-orang merasa tidak puas dengan pekerjaan, maka mereka akan merasa risau dengan lingkungan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila orang-orang merasa senang akan pekerjaan mereka, maka mereka akan nyaman dengan lingkungan kerjanya. Maka dari itu, sikap seseorang dalam lingkungan pekerjaan salah satunya dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Pengertian kepuasan kerja ini selain berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, berhubungan juga dengan hubungan karyawan dengan lingkungan sekitar maupun hubungan dengan pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari seseorang akan ikut menjadi penentu kelangsungan operasional dari suatu perusahaan. Kepuasan kerja bisa didapatkan dari berbagai faktor. Menurut Sutrisno (2009) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, iklim organisasi, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas. Dari berbagai faktor di atas, peneliti tertarik untuk melihat faktor iklim organisasi sebagai variabel yang ingin diteliti dikaitkan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja artinya dapat memberikan pengaruh yang nyata terhadap perusahaan, artinya jika kepuasan kerja karyawan baik maka akan berdampak baik pula terhadap perusahaan, sebaliknya jika terjadi ketidakpuasan kerja maka ini bisa jadi merupakan faktor penghambat bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Terdapat beberapa para karyawan di PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan

yang memiliki kepuasan kerja yang rendah ditandai dengan ciri – ciri yaitu produktivitas karyawan menurun, karyawan sering terlambat masuk kerja dan tidak hadir dengan alasan yang tidak jelas, karyawan sering mengeluh ketika diberikan tugas oleh atasan, rendahnya semangat karyawan dalam meningkatkan penjualan, terkadang karyawan sering meninggalkan jam kerja tanpa izin, tingkat ketrampilan karyawan dalam bekerja dan melayani tamu menurun, karyawan bermain di saat jam kerja, dan tidak adanya kejujuran karyawan saat bekerja.

Berikut adalah hasil kutipan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan pada tanggal 9 Maret 2020:

*“Menurut saya bekerja disini memiliki beban yang cukup besar terutama bekerja dibagian kasir, dikarenakan karyawan melakukan tugas yang melakukan transaksi pembelian tiket dan makanan apabila ada uang, barang atau produk yang hilang atau kurang saat di hitung kembali disistem semua karyawan harus mengganti barang yang hilang tersebut.”* (Sdri. RM. Pukul 12.00 WIB)

*“Menurut saya bekerja di Cinemaxx ini dalam pemberian reward yang diberikan oleh atasan untuk karyawan yang mencapai target itu ada di Cinemaxx tapi agak kurang di implementasikan hanya di awal-awal saja setelah itu tidak ada jadi tidak konsisten dalam memantau karyawan untuk berlomba menjadi yang terbaik dalam bekerja jadi banyak karyawan yang hanya mengikuti SOP dalam bekerja dan menjadi kurang insiatif.”* (Sdr. ASV. Pukul 13.00 WIB)

*“Bekerja di perusahaan ini terutama di bioskop menurut saya merupakan pekerjaan yang penuh tantangan seperti dalam melayani tamu yang suka marah-marah dan berkata kasar apalagi di saat antrian panjang membeli tiket dan makanan dikarenakan komputer di disini sedikit yang disediakan dan terkadang karyawan yang sedang dalam shift sedikit yang masuk jadi sering kewalahan dalam melayani tamu. Bahkan ada beberapa rekan kerja saya yang susah diajak untuk saling bekerja sama dan membantu satu sama lain disaat sedang kesulitan dalam bekerja.”* (Sdri. RA. Pukul 13.30 WIB)

*“Sebagai karyawan full time di Cinemaxx ini saya merasa perusahaan ini terlalu banyaknya perubahan akibat aturan yang dibuat oleh setiap*

*pergantian atasan selalu berubah sehingga mengakibatkan saya dan rekan-rekan kerja saya yang lain menjadi tidak disiplin saat bekerja bahkan saya sendiri sering tidak masuk kerja dengan alasan sedang sakit.” (Sdr. DP. Pukul 14.00 WIB)*

Pada dasarnya suatu perusahaan selalu ada sebuah iklim yang memang mempengaruhi kondisi perusahaan tersebut. Davis (2001) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah sebuah persepsi, perasaan dan berfikir anggota tentang organisasinya. Lain halnya dengan Luthans (2011), iklim organisasi adalah seperangkat perasaan yang berhubungan dengan perlengkapan kerja, sikap anggota organisasi dengan pihak di luar organisasi. Oleh sebab itu, iklim organisasi sangat penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Bahkan, kepuasan kerja dalam teori motivasi Maslow menempati peringkat yang tinggi. Sebab ia berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan. Iklim organisasi yang kondusif dan sehat dapat memunculkan kepuasan kerja pada karyawan dan menghasilkan output yang baik maka diperlukan kerja dengan segala kondisi dan situasi kerja yang menunjang, kebijaksanaan administrasi, penyeliaan atau pengawasan, hubungan antar pribadi dan security. Faktor-faktor tersebut oleh Hersey (1995) dikaitkan dengan kondisi dimana pekerjaan dilaksanakan yang disebut sebagai iklim baik dalam organisasi.

Untuk memunculkan iklim organisasi yang baik dibutuhkan struktur organisasi, teknologi kerja, dan kebijakan dan praktek manajemen yang menyenangkan di perusahaan (Rasimin, 1992). Faktor seperti di atas merupakan salah satu faktor yang akan terjadi ketika seseorang bekerja dan kondisi tersebut sangat mempengaruhi tingkat kepuasan individu dalam bekerja. Jika kepuasan kerja itu muncul maka kinerja seorang individu pun akan menjadi lebih baik,

contohnya adalah jika karyawan puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan maka karyawan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan perusahaan darinya dan ia akan terus berusaha semaksimal mungkin untuk memperbaiki kinerjanya bahkan akan siap berkorban pulang malam atau bahkan lembur untuk menyelesaikan semua pekerjaan selesai tepat pada waktunya. Hal-hal seperti inilah yang biasanya muncul dipikiran dan hati karyawan jika kepuasan kerjanya terpenuhi. Kerjasama di antara tim atau sesama departemen, pimpinan, dan lingkungan, di dalam ruangan kerja maupun pada saat di lingkungan luar akan menjadi lebih baik. Ini semua dikarenakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan ketika sudah bekerja di suatu perusahaan terpenuhi.

Menurut Yudhi (2005) dalam penelitiannya dapat menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja, sedangkan variabel bebas yang dominan dan variabel komitmen menjadi kontributor utama dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja, dimana faktor kontinyu dan normatif menjadi dominan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Faktor dominan adalah kesesuaian dan kejelasan organisasi. Hasil lain dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan yang sangat signifikan antara komitmen organisasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja pada beberapa unit kerja di tempat beberapa karyawan bekerja.

Dengan diperlakukannya magang di PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan,

penulis mendapatkan fenomena yang ada di Cinemaxx tersebut yaitu tingkat kepuasan kerja di Cinemaxx yang terdapat di Cinemaxx Plaza Medan Fair ini sangat rendah dikarenakan adanya perilaku atasan yang tidak adil terhadap bawahannya yaitu sikap pilih kasih atasan kepada karyawannya dalam memberikan jadwal kerja dimana karyawan yang dapat mencapai target tidak akan dikurangi jadwal kerjanya sedangkan karyawan yang tidak mencapai target akan dikurangi jadwal kerjanya sehingga gaji yang diterima oleh karyawan tersebut berbeda dengan rekan kerja, reward yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan, adanya perubahan aturan atau manajemen perusahaan yang selalu berubah-ubah dikarenakan turunnya produktivitas perusahaan yang mengakibatkan digantinya beberapa karyawan atau pengurangan karyawan sehingga perusahaan akan mencari karyawan baru dan karyawan yang lama akan beradaptasi lagi dengan aturan itu dan mengakibatkan kejenuhan setiap karyawan sehingga menurunkan kinerja mereka, dan beban kerja karyawan sangat tinggi. Dan juga tingkat kepuasan kerja para karyawan di Cinemaxx ini sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi di Cinemaxx tersebut.

Berdasarkan pada uraian di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja bisa diartikan sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan itu tidak nampak secara nyata, tetapi dapat berwujud dalam suatu hasil

pekerjaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja bisa dipengaruhi atau muncul apabila karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja atau keadaan kantor tempat karyawan bekerja. Para pekerja atau karyawan pada saat ini lebih banyak menghabiskan waktu dikantor daripada dirumah, untuk itu para karyawan harus membangun kepuasan dengan iklim kerjanya. Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik memiliki kepuasan kerja yang rendah, dikarenakan mereka merasa tidak memiliki kepuasan seperti hal komunikasi diantara karyawan dengan atasan, kesulitan dalam berhubungan/berkomunikasi dengan orang lain, kelalaian pada saat menyelesaikan pekerjaan, adanya tekanan dan perilaku pimpinan yang kurang adil dalam hal ini adalah iklim organisasi yang dimiliki karyawan dalam kondisi kerjanya yang tidak mendukung untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja.

### **C. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan batasan masalah yaitu mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, adapun rumusan masalah penelitian ini adalah: “Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan?”

### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan sumbangan pengetahuan atau informasi yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan psikologi industri dan organisasi pada khususnya, lalu memberikan perluasan ilmu untuk pemahaman lebih jelas mengenai bagaimana hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja agar pihak perusahaan dapat memfasilitasi karyawan dengan lebih baik lagi.

#### **b. Bagi Karyawan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan atau informasi bagi karyawan agar mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang ada.

#### **c. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah informasi dan pengetahuan bagi peneliti bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Karyawan

##### 1. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Menurut Manullang (2003) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka yang berkerja pada suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta maupun pemerintahan dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.

Menurut Sedarmayanti (2001) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan dengan balas jasa berupa uang.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah seseorang yang bekerja di suatu perusahaan dengan menjual jasa tenaga atau pikiran yang diberikan imbalan kerja oleh perusahaan sesuai dengan perundang-undangan.

## 2. Tugas Karyawan

Karyawan bertugas sesuai dengan yang sudah ditentukan oleh seorang pemimpin atau atasannya, biasanya karyawan berkerja hanya melaksanakan tugas-tugas yang diberikan atau bisa juga mengekspresikan kreatifitasnya sesuai dengan instruksi yang diberikan. Ketepatan, kegesitan, ketelitian atau kerapihan dalam bekerja ialah hal-hal yang sangat diperhatikan oleh setiap karyawan karena hal tersebut menentukan penilaian karyawan oleh atasan. Yang biasa menjadi perhatian yakni ketepatan waktu atau sikap disiplin dalam bekerja, Banyak perusahaan yang sangat mementingkan hal ini dalam menilai karyawannya. Ada beberapa tugas dari karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan oleh atasan
- b. Karyawan harus memiliki ketepatan, ketelitian, dan kerapian di dalam bekerja dan mampu memecahkan dan mengatasi permasalahan pekerjaan
- c. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan
- d. Bertanggung jawab pada hasil kerja yang diberikan oleh atasan
- e. Menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu
- f. Karyawan disiplin dalam bekerja dengan ketepatan waktu yang baik. Tidak terlambat masuk kerja, pulang kerja sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dan tidak melanggar peraturan jam istirahat kerja

## B. Kepuasan Kerja

### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Menurut Davis dan Newstrom (1985) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Menurut Munandar (2008) kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja (Mangkunegara, 2014).

Menurut Mangkunegara (2014) kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan seseorang untuk memandang pekerjaannya seperti hal puas tidak puas, senang atau tidak senang yang menyangkut perasaan seorang pegawai atau pekerja memaknai segala hasil kerja yang ia terima.

## **2. Ciri-ciri Karyawan yang Memiliki Kepuasan Kerja Tinggi**

Menurut Herzberg (2000), ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, yaitu sebagai berikut:

- a. Memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi

- b. Senang dalam melakukan pekerjaan
- c. Tidak malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya
- d. Adanya kejujuran karyawan dalam bekerja
- e. Tidak terlambat dan melakukan pelanggaran disiplin kerja

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar, Sjabahni dan Wutun (2004), yaitu sebagai berikut:

- a. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama
- b. Memperhatikan kualitas kerjanya
- c. Lebih mempunyai komitmen organisasi
- d. Lebih produktif

Menurut Suwatno (2014) mengatakan ciri-ciri karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi adalah karyawan cenderung jarang absen, memberikan kontribusi positif, tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaannya, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan mau tinggal lebih lama di dalam organisasi.

Berdasarkan ciri-ciri yang telah diungkap di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi dapat dilihat dari adanya kepercayaan karyawan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama, tingkat kedisiplinan karyawan tinggi terlihat dari abensi yang baik dan tidak terlambat, karyawan jujur dalam bekerja, memberikan kontribusi yang positif, lebih produktif dan mempunyai komitmen organisasi.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl (dalam Junita, 2012), kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, yaitu sebagai berikut:

- a. Karakter Individu: kebutuhan-kebutuhan individu, nilai-nilai yang dianut individu (*values*) dan ciri-ciri kepribadian (*personality traits*).
- b. Variabel-variabel yang bersifat situasional: perbandingan terhadap situasi sosial yang ada, kelompok acuan, pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya.
- c. Karakteristik Pekerjaan: imbalan yang diterima, pengawasan yang dilakukan atasan, pekerjaan itu sendiri, hubungan antar rekan sekerja, keamanan kerja serta kesempatan untuk memperoleh perubahan status dan kondisi lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah karakter individu, variabel-variabel yang bersifat situasional dan karakteristik pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2009) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, iklim organisasi, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas.

Menurut Wiranegara (2010) menyebutkan beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Ganjaran yang pantas, Banyak karyawan yang menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil sesuai dengan pengharapannya.

Akan tetapi, yang menghubungkan upah dengan kepuasan bukanlah

jumlah mutlak yang dibayarkan, melainkan persepsi keadilan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang meningkat.

- b. Kerja yang secara mental menantang, Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuannya dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan betapa baik mereka mengerjakan serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Rekan sekerja yang mendukung, Dukungan dari rekan sekerja (kelompok kerja) dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa diterima dan dibantu dalam menyelesaikan tugasnya. Rekan sekerja yang ramah dan mendukung merupakan sumber kepuasan karyawan secara individual.
- d. Kondisi kerja yang mendukung, Karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah dan dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern serta peralatan yang memadai.
- e. Iklim Organisasi menurut Hasibuan (2009) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sikap pekerjaan monoton atau tidaknya.

Pernyataan Hasibuan (2009) tersebut mengindikasikan bahwa iklim organisasi yang positif yaitu individu merasakan kepemimpinan yang kompeten, adanya kepercayaan diantara sesama rekan kerja dan antara atasan dan bawahan, komunikasi yang lancar dan efektif yang menciptakan kehangatan, adanya pemberian tanggung jawab dari atasan kepada bawahannya, karyawan merasakan pekerjaan yang ia lakukan bermanfaat bagi dirinya dan perusahaan, hukuman dan penghargaan yang diberikan adil dan obyektif, struktur dan birokrasi yang tidak terlalu banyak, tidak formal, dan tidak memberatkan anggotanya, adanya pengendalian dan pengarahan perilaku dari atasan yang tidak kaku, dan partisipasi karyawan yang cukup tinggi dalam perusahaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup organisasi, sehingga kepuasan kerja yang diharapkan oleh organisasi dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan organisasi sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga Hasibuan (2010) menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sikap pekerjaan monoton atau tidaknya dan adanya kepercayaan diantara sesama rekan kerja dan antara atasan dan bawahan.

#### **4. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja**

Menurut Yulianto (2012) mengemukakan bahwa ada beberapa aspek



dalam mengukur kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- d. Aspek finansial berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja adalah aspek psikologis, aspek fisik, aspek social, dan aspek finansial.

Sedangkan menurut Anoraga (2001) menyatakan dalam mengukur kepuasan kerja tidak dapat dilepaskan dari aspek –aspek kepuasan, karena aspek - aspek inilah nantinya yang akan membentuk kepuasan kerja. Aspek -aspek kepuasan kerja tersebut adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri. Termasuk tugas - tugas yang diberikan, sikap pekerjaan yang ditangani, minat untuk menekuni dan konsentrasi pada pekerjaan.
- b. Promosi. Promosi mempunyai hubungan erat dengan masalah kenaikan

pangkat maupun jabatan, kesempatan untuk maju, pengembangan karir dan prospek masa depan.

- c. Teman sekerja. Teman sekerja meliputi hubungan antara pegawai, harapan keluarga, dan pandangan masyarakat atau orang lain terhadap profesi atau pekerjaannya.
- d. Gaji dan jaminan sosial. Gaji dan jaminan sosial adalah gaji bersih yang diterima setiap bulan dan jaminan sosial lainnya (jaminan kerja dan jaminan jabatan)
- e. Pengawasan atau supervisi. Hubungan antara karyawan dan atasan, peraturan kerja, pengawasan kerja dan kualitas kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah aspek pekerjaan itu sendiri, promosi, teman sekerja, gaji dan jaminan sosial dan pengawasan atau supervisi.

### **C. Iklim Organisasi**

#### **1. Pengertian Iklim Organisasi**

Orang-orang yang menjadi anggota suatu organisasi hidup dalam lingkup organisasi dan berinteraksi membentuk sistem sosial yang dalam perkembangannya tidak lepas dari pengaruh lingkungan baik lingkungan eksternalnya maupun lingkungan internalnya. Artinya selain harus hidup dengan perubahan lingkungan yang terkadang susah diprediksi, anggota organisasi juga harus menghadapi perubahan yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Organisasi selamanya unik seperti halnya sidik jari dan lapisan salju, masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi, dan metode tindakannya sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya Davis (2001). Begitu

uniknya yang membuat tiap organisasi mempunyai kondisi psikologis yang berbeda. Suatu organisasi cenderung menciptakan kondisi yang dinamis serta menarik bagi karyawannya. Sementara organisasi lain memberikan nuansa yang lamban dan tidak produktif. Beberapa organisasi bisa terlihat sibuk dan efisien, dan yang lain tampak santai, atau sebagian lainnya cukup manusiawi, tetapi sebagian lainnya justru terlihat kaku dan dingin.

Menurut Davis (2001) ada dua aspek yang penting yang harus diperhatikan dalam iklim organisasi, yaitu tempat kerja itu sendiri dan perlakuan yang diterima dari manajemen. Karyawan merasakan bahwa iklim organisasi tertentu menyenangkan bila mereka melakukan sesuatu yang berguna yang memberikan kemanfaatan pribadi. Dengan demikian, iklim organisasi yang diciptakan memegang peranan penting dalam kemampuan organisasi menciptakan tujuannya.

Iklim organisasi adalah iklim manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi (Davis dan Newstorm, 2000). Iklim organisasi yang kondusif merupakan sarana yang tepat dalam menciptakan suasana yang dapat mendorong munculnya semangat karyawan. Iklim organisasi yang baik dan nyaman dapat menggali dan mengembangkan sumber daya manusia, yaitu dapat menimbulkan motivasi dan menimbulkan kreatifitas yang dimiliki karyawan sehingga bekerja bukan lagi merupakan suatu hal yang membosankan melainkan suatu hal yang menyenangkan dan penuh tantangan (Purwanto dan Suseno, 2009).

Menurut Rani (2007), menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah segala

sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para pegawai mengharapkan imbalan, keputusan, frustasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

## **2. Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi**

Menurut Higgins (2010) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim, yaitu:

- a. Manajer/pimpinan. Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.
- b. Tingkah laku karyawan. Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim

melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga mengurangnya menjadi negatif

- c. Tingkah laku kelompok kerja. Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.
- d. Faktor eksternal organisasi. Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan

keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim adalah adanya tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi, tingkah laku karyawan, tingkah laku kelompok kerja, dan faktor eksternal organisasi.

Menurut Robbins (2003) terdapat beberapa faktor yang menentukan iklim organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan dalam organisasi. Kepemimpinan adalah salah satu bagian penting dari manajemen sebuah organisasi. Seorang manajer tugasnya antara lain merencanakan dan mengorganisasikan, tetapi peran utama pimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Davis, 2001). Seorang pemimpin bisa disebut manajer lemah apabila perencanaannya yang jelek menyebabkan kelompoknya bergerak ke arah yang salah. Akan tetapi sebaliknya pemimpin dapat dikatakan manajer yang relatif efektif, khususnya apabila ia kebetulan mengelola orang-orang yang sangat memahami pekerjaannya dan memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja menurut Davis (2001). Setiap orang sepertinya setuju bahwa kepemimpinan berbicara tentang bagaimana membuka jalan bagi kebebasan untuk memilih. Hal itu tentang bagaimana membuka orang-orang cukup termotivasi untuk memberikan hati dan jiwanya kepada apapun yang sedang mereka kerjakan.
- b. Partisipasi. Pegawai Manajer yang partisipatif akan mengikutsertakan

karyawan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan. Cara semacam ini bukan untuk melepaskan tanggung jawab, melainkan untuk berbagi tanggung jawab operasional dengan karyawan yang akan melaksanakan putusan bersama, demikian kesimpulan pendapat Davis (2001). Hasilnya adalah karyawan merasa terlibat tujuan kelompok, karyawan merasa ikut berpartisipasi dalam masalah.

- c. Lingkungan Fisik. Iklim organisasi sebagian besar ditentukan oleh sikap manajemen terhadap orang-orang dan hakekat hubungan diantara pegawai-pegawai dan diantara kelompok-kelompok.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang menentukan iklim organisasi adalah kepemimpinan, partisipasi dan lingkungan fisik.

### 3. Aspek-aspek Iklim Organisasi

Menurut Stringer (2007) menyebutkan bahwa aspek iklim organisasi dapat mempengaruhi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam aspek yang diperlukan, yaitu:

- a. Struktur (*Structure*). Struktur merefleksikan perasaan dalam organisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika karyawan merasa pekerjaannya didefinisikan dengan baik, sedangkan struktur rendah jika karyawan merasa tidak ada kejelasan mengenai tugas dan kewenangan mengambil keputusan.
- b. Standar-standar (*Standards*). Mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan

dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Standar yang tinggi berarti karyawan selalu berupayamencari jalan untuk meningkatkan kinerja, sedangkan standar rendahmerefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja

- c. Tanggung Jawab (*Responsibility*). Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan karyawan merasa didorong untuk memecahkan masalah, sedangkan tanggung jawab rendah menunjukkan pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.
- d. Pengakuan (*Recognition*). Mengindikasikan bahwa karyawan merasa dihargai jika dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Penghargaan yang rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.
- e. Dukungan (*Support*). Perasaan percaya dan saling mendukung terus berlangsung diantara para karyawan. Dukungan tinggi jika karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian kelompok yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya jika mengalami kesulitan dalam tugas. Sedangkan dukungan rendah jika karyawan merasa terisolasi.
- f. Komitmen (*Committmen*). Perasaan bangga karyawan terhadap perusahaan dan derajat kelayalan terhadap pencapaian tujuano rganisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas



personel. Tingkat komitmen rendah berarti karyawan merasa apatis terhadap perusahaan dan tujuannya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek iklim organisasi dapat mempengaruhi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu apabila adanya struktur, standar-standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, dan komitmen dalam organisasi tersebut.

Steve Kelneer (1990) menyebutkan ada enam aspek iklim organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Flexibility Conformity. Fleksibilitas dan comfomity merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.
- b. Resposibility. Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.
- c. Standards. Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
- d. Reward. Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang

penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

- e. Clarity. Terkait dengan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.
- f. Tema Commitmen. Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

Menurut model Pines (1992), iklim organisasi dapat diukur melalui empat aspek sebagai berikut :

- a. Psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomidan kurang inovasi.
- b. Aspek Struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik
- c. Aspek Sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).
- d. Aspek Birokratik, yaitu meliputi undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan.

Dari uraian di atas peneliti menggunakan aspek iklim organisasi dari Stringer (dalam Wirawan, 2007) yaitu, aspek struktur, aspek standard, aspek tanggung jawab, aspek pengakuan, aspek dukungan dan aspek komitmen.

#### **4. Mengukur Iklim Organisasi**

Dikatakan bahwa iklim tidak dapat dilihat bahkan disentuh, tetapi dapat

dipastikan bahwa iklim itu ada. Pengertian ini dapat digunakan dalam sebuah organisasi yang terdiri individu-individu, berkumpul dan melakukan aktivitas dalam rangka tercapainya tujuan. Maka keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh semua unsur yang membentuk iklim organisasi tersebut. Beberapa instrumen telah dikembangkan untuk mengukur iklim organisasi dan instrumen tersebut secara khas mengidentifikasi sejumlah unsur.

Iklim organisasi dikatakan sebagai salah satu sistem sosial dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal meliputi: desain pekerjaan dan aplikasi teknologi, kultur organisasi dan praktek-praktek manajerial, serta karakteristik anggota. Sedangkan lingkungan eksternal meliputi lingkungan sosial dan ekonomi dimana organisasi berada. Paduan lingkungan eksternal dan internal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja, produktivitas dan pertumbuhan organisasi.

Menurut Davis (2001) mengungkapkan bahwa iklim organisasi memiliki faktor-faktor organisasi yang penting, dimana dapat dirumuskan beberapa unsur organisasi, untuk mengukur iklim organisasi yaitu dengan mengukur:

- a. Kualitas kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang di praktikkan oleh pimpinan terhadap karyawannya.
- b. Kepercayaan, yaitu kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan tersebut.
- c. Komunikasi, yaitu proses transfer informasi serta pemahamannya dari komunikasi ke atas, ke bawah, ke samping dalam suatu organisasi.

- d. Tanggung jawab, yaitu sikap yang ada pada pimpinan dan karyawan terhadap kepemilikan perusahaan serta tugas-tugas yang dikerjakan.
- e. Imbalan yang adil, yaitu upah yang diberikan pada karyawan sesuai dengan pengharapan mereka yakni pekerjaan yang dihasilkan, keterampilan dan standar pengupahan komunitas.
- f. Kesempatan, yaitu suatu peluang yang diberikan karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
- g. Pengendalian, yaitu suatu tindakan yang dilakukan oleh pimpinan agar perusahaan atau organisasi terkontrol dengan baik sehingga tidak mengalami kerugian.

#### **D. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang mempersepsi dirinya akan hasil kerja yang dilakukannya dengan mempertimbangkan segala hal dalam pekerjaan yang akan menjadi faktor-faktor untuk memunculkan kepuasan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan itu tidak nampak secara nyata, tetapi dapat berwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003). Menurut Wijono (2011) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor supervisi langsung, faktor lingkungan sosial serta pakar komunikasi dan iklim organisasi. Iklim organisasi atau biasa disebut sebagai keadaan atau suasana didalam berorganisasi adalah suatu hal yang sangat penting diperhatikan sebuah organisasi atau perusahaan

guna menunjang semangat para karyawan dalam bekerja. Organisasi selamanya unik seperti halnya sidik jari dan lapisan salju, masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi, dan metode tindakannya sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya (Davis, 2001).

Iklim organisasi juga harus diperhatikan agar para karyawan mampu membina hubungan yang baik dengan tempat kerjanya. Dalam hal ini kondisi organisasi yang mendukung serta hubungan dengan organisasi akan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan sebagai output dari hasil kerjanya (Kasmir, 2016). Lingkungan yang kondusif untuk pengembangan sumber daya manusia, maka setiap individu dalam lingkungan perusahaan tersebut tidak merasa hanya bekerja saja, tetapi juga merasa menjadi bagian keluarga dalam perusahaan, yang ikut berkembang seiring berkembangnya perusahaan tersebut. Adanya simbiosis mutualisme antara karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan atasan akan mendorong terciptanya kepuasan kerja individu yang sekali lagi akan berdampak pada produktifitas masing-masing dari individu. Jika hal ini terjadi maka akan tercipta siklus yang menguntungkan kedua belah pihak dan lingkungan kerja akan menentukan tingkat kepuasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Ahyari, 1999).

Menurut Brown dan Leigh (2006) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman dimana karyawannya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi. Bagaimanapun kinerja organisasi lebih jelas dilihat dari semangat karyawan atau

kehadiran di dalam organisasi dan karakteristik kepemimpinan. Iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja.

Iklim organisasi mempengaruhi hal tersebut dengan bentuk harapan karyawan tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para karyawan mengharapkan imbalan atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi (Davis dan Newstrom, 1994).

Sejalan dengan penjelasan diatas, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hermawan (2016) diketahui bahwa hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. Jembayan. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan. Dan sejalan dengan pendapat Davis dan Jhon (2008) bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi, produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Karyawan akan mengharapkan imbalan atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh Yudhi (2005) dalam penelitiannya bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Penelitian ini juga membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja.

Menurut Greenberg dan Baron (2003) berpendapat iklim organisasi adalah berbagai hal yang membentuk lingkungan kerja antara lain struktur organisasi, tanggung jawab pekerjaan, imbalan atau reward, resiko pekerjaan, dukungan manajemen, konflik internal organisasi, kebijakan organisasi. Sudut pandang karyawan dari dalam perusahaan sangat ditentukan berbagai hal yang membentuk iklim organisasi. Iklim organisasi tidak hanya menentukan bagaimana seorang

bekerja dalam organisasi, akan tetapi juga menunjukkan pengaruh penerapan manajemen dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Lebih lanjut menurut Greenberg dan Baron (2003) iklim organisasi yang baik mampu menumbuhkan komitmen yang besar dari para anggotanya. Saling memahami tujuan organisasi, merasa memiliki organisasi dan loyalitas tinggi dari anggota.

### E. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar berikut ini:



### F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan”. Dengan asumsi semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya semakin buruk iklim organisasi maka semakin rendah kepuasan kerja

karyawan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang lebih menuju pada aspek pengukuran yang dilakukan secara objektif terhadap fenomena sosial, untuk bisa melakukan pengukuran, tiap-tiap fenomena sosial biasanya dijabarkan di dalam beberapa komponen masalah variabel dan juga indikator. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2002). Dengan demikian pada penelitian digunakan penelitian kuantitatif karena peneliti ingin mengetahui hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (*independen*) adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terikat dan mempunyai hubungan yang positif atau negatif bagi variabel terikat nantinya, sedangkan variabel terikat (*dependen*) adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan (Sugiyono, 2012). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat dan variabel bebas adalah sebagai berikut.



1. Variabel Terikat : Kepuasan Kerja
2. Variabel Bebas : Iklim Organisasi

### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala psikologis, berdasarkan aspek-aspek yang diungkapkan oleh Anoraga (1992) aspek-aspek kepuasan kerja yang terdiri dari 5 aspek yaitu aspek pekerjaan itu sendiri, promosi, teman sekerja, gaji dan jaminan sosial, dan pengawasan atau supervisi.

#### 2. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah iklim manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Iklim organisasi diukur dengan menggunakan skala psikologis, berdasarkan aspek-aspek yang diungkapkan oleh Stringer (2007) terdiri dari 6 aspek yaitu struktur, standar, tanggung jawab, dukungan, komitmen dan pengakuan.

## **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Sedangkan menurut Munir (2016) populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang akan dikenakan adalah generalisasinya adalah seluruh karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan yang berjumlah 50 orang karyawan.

### **2. Sampel Penelitian**

Sampel menurut Sugiyono (2009) adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah total sampling atau sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan yang berjumlah 50 orang.

### **3. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh atau total sampling. Sugiyono (2009) menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampling bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2009) menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak

adalah minimal 30 orang, mengingat jumlah karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan sebanyak 50 orang karyawan.

### E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model skala. Menurut Azwar (2010), penggunaan skala merupakan metode untuk mendapatkan jawaban subjektif dari objek dengan menempatkan respon pada titik-titik yang kontinuum. Sedangkan stimulus diberikan dalam bentuk pernyataan-pernyataan. Skala yang akan diberikan didalam penelitian ini merupakan skala Likert, yang menyediakan respon kontinuum dari respon negatif sampai dengan respon positif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua skala, yaitu skala kepuasan kerja dan skala iklim organisasi.

#### 1. Skala Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala psikologis berdasarkan aspek-aspek yang terdiri dari 5 aspek yaitu aspek pekerjaan itu sendiri, promosi, teman sekerja, gaji dan jaminan sosial, dan pengawasan atau supervisi, Anoraga (1992). Skala kepuasan kerja dibuat berdasarkan skala Likert dengan 4 alternatif jawaban. Pernyataan skala Likert mempunyai 2 sifat, berisikan pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Sifat positif (pernyataan yang mendukung) dan sifat negatif (pernyataan yang tidak mendukung). Setiap pernyataan untuk item *Favourable* yaitu: 4 untuk Sangat Setuju (ST), 3 untuk Setuju (S), 2 untuk Tidak Setuju (TS) dan 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS). Sementara untuk item *Unfavourable* maka penilaian yang diberikan adalah sebaliknya, 1 untuk Sangat Setuju (ST), 2 untuk Setuju (S), 3 untuk Tidak Setuju

(TS) dan 4 untuk Sangat Tidak Setuju (STS).

## 2. Skala Iklim Organisasi

Iklim organisasi diukur dengan menggunakan skala psikologis, berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Stringer (2007). Aspek-aspek tersebut terdiri dari 6 aspek yaitu struktur, tanggung jawab, pengakuan, standar, komitmen, dan dukungan. Skala iklim organisasi dibuat berdasarkan skala *Likert* dengan 4 alternatif jawaban. Pernyataan skala *Likert* mempunyai 2 sifat, berisikan pernyataan positif (*favourable*) dan negative (*unfavourable*). Sifat positif (pernyataan yang mendukung) dan sifat negative (pernyataan yang tidak mendukung). Setiap pernyataan untuk item *Favourable* yaitu: 4 untuk Sangat Setuju (ST), 3 untuk Setuju (S), 2 untuk Tidak Setuju (TS) dan 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS). Sementara untuk item *unfavourable* maka penilaian yang diberikan adalah sebaliknya, 1 untuk Sangat Setuju (ST), 2 untuk Setuju (S), 3 untuk Tidak Setuju (TS) dan 4 untuk Sangat Tidak Setuju (STS). Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas alat ukur dari masing-masing variabel, baik dari variabel iklim organisasi maupun variabel kepuasan kerja.

### F. Validitas dan Reliabilitas

#### a. Validitas

Menurut Azwar (2006), validitas berasal dari kata *validity* yang berarti ketepatan dan kecermatan. Suatu alat ukur dikatakan valid jika mampu menjalankan fungsi ukuran dengan tepat dan cermat. Dalam mendeteksi

perbedaan kecil yang ada pada atribut yang diukur. Berdasarkan analisis rumus di atas dengan SPSS, suatu aitem dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  table dan sebaliknya item dikatakan tidak valid jika  $r$  hitung  $<$  dari  $r$  tabel.

Teknik yang digunakan dalam menguji validitas dalam penelitian ini adalah analisis Product Moment, yakni dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing aitem dengan skor alat ukur. Korelasi antar skor aitem dengan skor total haruslah signifikansi berdasarkan ukuran statistic tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson. Penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu variabel kepuasan kerja dan variabel iklim organisasi. Arikunto (2002) menyatakan bahwa rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen adalah rumus yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

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

Keterangan:

- $r_{XY}$  = Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total
- $\sum XY$  = Jumlah hasil kali antar tiap butir dengan skor total
- $\sum X$  = Jumlah skor seluruh subjek untuk tiap butir
- $\sum Y$  = Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek
- $N$  = Jumlah subjek

#### b. Reliabilitas

Reliabilitas tes adalah tingkat konsistensi suatu tes, yakni sejauh mana suatu tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah walaupun diteskan pada situasi yang berbeda-beda. Sedangkan Sukadji (2000)

mengatakan bahwa reliabilitas suatu tes adalah seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang diukur. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien. Koefisien tinggi berarti reliabilitas tinggi. Menurut Arikunto (2006) reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

### **G. Analisis Data**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji korelasi product moment Pearson. Alasan penelitian menggunakan uji ini untuk menguji hipotesis hubungan/korelasi antara satu variabel independen dengan satu dependen (Sugiyono, 2003). Sebelum melakukan uji korelasi product moment Pearson terlebih dahulu penulis melalui uji normalitas dan linearitas. Adapun definisi uji normalitas, dan linearitas.

1. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah komunikasi atasan dan bawahan memiliki hubungan linear dengan loyalitas pada karyawan.

*Product Moment.*

kepribadian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh menggunakan teknik analisis *Pearson Product Moment*, diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r$  hitung) sebesar 0,873 ;  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Sehingga nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $0,873 > 0,278$ ) yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja PT. Cinemaxx Global Pasifik. Sumbangan efektif yang diberikan oleh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 76,2%.
2. Berdasarkan hasil uji deskriptif yang dilakukan, untuk kepuasan kerja diperoleh nilai *mean* empirik (120,86)  $>$  nilai *mean* hipotetik (92,5) dengan selisih lebih dari 1 SD. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

kepuasan kerja tergolong tinggi. Begitu pula hasil yang diperoleh untuk iklim organisasi yaitu *mean* empirik (131,64) > nilai *mean* hipotetik (100) dengan selisih lebih dari 1SD. Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi tergolong positif.

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik adalah tinggi.

Dengan maksud yang baik sekiranya peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

### **1. Saran kepada subjek penelitian**

Disarankan kepada karyawan untuk tetap menjaga dan mempertahankan kepuasannya dalam bekerja agar memperoleh hasil yang lebih maksimal dalam bekerja.

### **2. Saran kepada perusahaan**

Disarankan kepada pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, apabila kepuasan kerja sudah dipertahankan dan ditingkatkan maka akan tercipta hubungan yang positif demi mencapai tujuan perusahaan.

### **3. Saran kepada peneliti selanjutnya**

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melanjutkan penelitian yang belum dibahas di penelitian ini dengan mencari faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi terjadinya atau timbulnya kepuasan kerja dalam diri karyawan, menimbulkan keinginan untuk tetap terus bertahan diperusahaan sebab sudah mendapatkan kepuasan dalam bekerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyani, E. (2012). Dampak Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial*, 11.
- Azwar, S. (2007). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Barokah, & Dwiyanto. (2013). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kedisiplinan Kerja pada Pengawasan Negeri Sipil.
- Davis, K., & Newstorm, J. W. (2001). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, T. (2016). Kepuasan Kerja Karyawan.
- Hermawan, G. (2009). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jembayan Muarabara Desa Separi Tenggara Seberang. *Psikoborneo*, 4.
- Higgins. (1994). Iklim Organisasi; Definisi Pendekatan, Dimensi dan Faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ibrahim, D., & Herman. (2014). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol 4*.

- Junita, A. (t.thn.). Faktor-faktor Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Tata Bangunan Kota Medan.
- Kondalkar, V. (2007). *Organizational Behaviour*. New Delhi: New Age International (P) Ltd., Publishers.
- Kriyantoro, Kanto, & Wahyuni. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Efektifitas Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi, Vol 18*.
- Kusumastusti, & Juliany. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan Tetap Bagian Produksi pada PT. Sapta Lestari Perdana. *Jurnal Fisip*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. New York: An Evidence-Based Approach.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Martini, & Rostiana. (2003). Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi. *Phronesis, Vol 5*.
- Masyhuri, & Azimul. (2015). Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Iklim Organisasi pada Pegawai SMA Negeri I XIII Koto Kampar.
- Munir, A. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Universitas Medan Area.
- Priyatama, Yusuf, & Lintansari. (2013). Hubungan Antara Employee Satisfaction dan Budaya Organisasi dengan Employee Engagement pada Karyawan Tetap PT. BDP Cabang Utama Semarang. *Jurnal Psikologi*.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Buku Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatma Publisher.
- Robbins. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Sugiono, Suharmono, & Setyanto. (2013). Analisis Pengaruh Kepuasan dan Iklim Organisasi terhadap keinginan Keluar dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, Vol 10*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Susanty, E. (2013). *Iklim Organisasi dan Manfaatnya*. Diunduh dari: <http://repository.ut.ac.id>
- Suwatno. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Sains*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Wijono, S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fajar Interprana Offset.
- Wiranegara, R. (2010). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bulanan PT. Gunung Madu Plantations Lampung Tengah*.
- Wirawan. (2016). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Yani, D. (2013). *Studi Identifikasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Konsumen pada Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan*.
- Yudi, P. (2005). *Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT X*.
- Yulianto. (2012). *Hubungan Antara Kepuasan kerja dengan Intensi Turnover pada Karaywan PT X. Naskah Publikasi*.



**LAMPIRAN – A**  
**Sebaran Data Penelitian**

**A. Sebaran Data Penelitian**

3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	
3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	2	2	4	3	4	2	3	2	3	3	2	3	4	2	4	2	3	4	3	2	3	3	3	
3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
2	2	2	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4

3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4
4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	
3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	
4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3
4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	
4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4
4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4
4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4
4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3
4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3

4	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	4	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1
3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4
4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	
4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
3	2	2	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	4
3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	4	3	4	3	2	3	3	3
4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3
4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3



## LAMPIRAN – B

### Uji Validitas & Reliabilitas

#### A. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### Reliability

##### IKLIM ORGANISASI

##### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,961	40

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	128,32	163,406	,518	,960
aitem_2	128,38	163,751	,522	,960
aitem_3	128,54	161,111	,537	,961
aitem_4	128,44	161,639	,544	,960
aitem_5	128,40	163,347	,517	,960
aitem_6	128,38	164,077	,493	,961
aitem_7	128,24	162,798	,540	,960
aitem_8	128,54	160,458	,521	,961
aitem_9	128,08	162,034	,594	,960
aitem_10	128,52	161,275	,487	,961
aitem_11	128,40	164,286	,439	,961
aitem_12	128,20	161,592	,629	,960
aitem_13	128,24	161,125	,676	,960
aitem_14	128,46	159,804	,688	,960
aitem_15	128,10	161,806	,610	,960
aitem_16	128,50	161,031	,630	,960
aitem_17	128,26	162,890	,538	,960

aitem_18	128,28	160,900	,710	,960
aitem_19	128,40	161,429	,753	,959
aitem_20	128,32	160,181	,793	,959
aitem_21	128,32	161,447	,685	,960
aitem_22	128,20	160,082	,751	,959
aitem_23	128,46	159,927	,679	,960
aitem_24	128,64	159,337	,628	,960
aitem_25	128,24	160,227	,750	,959
aitem_26	128,42	158,902	,725	,959
aitem_27	128,26	161,421	,659	,960
aitem_28	128,34	161,943	,597	,960
aitem_29	128,18	162,559	,550	,960
aitem_30	128,48	163,438	,519	,960
aitem_31	128,30	161,194	,695	,960
aitem_32	128,32	163,406	,518	,960
aitem_33	128,46	161,968	,625	,960
aitem_34	128,26	161,788	,628	,960
aitem_35	128,30	161,684	,654	,960
aitem_36	128,52	161,030	,530	,961
aitem_37	128,34	161,698	,676	,960
aitem_38	128,28	161,104	,637	,960
aitem_39	128,30	160,582	,635	,960
aitem_40	128,34	163,004	,563	,960

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
131,64	169,868	13,033	40

## Reliability

## KEPUASAN KERJA

## Scale: ALL VARIABLES

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,943	40

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	126,70	146,255	,368	,943
aitem_2	126,36	144,684	,582	,941
aitem_3	126,24	145,002	,649	,941
aitem_4	126,22	144,093	,660	,940
aitem_5	126,04	145,835	,600	,941



aitem_6	126,22	146,624	,413	,942
aitem_7	126,12	144,638	,581	,941
<b>aitem_8</b>	<b>126,26</b>	<b>148,319</b>	<b>,293</b>	<b>,944</b>
aitem_9	126,06	145,690	,616	,941
aitem_10	126,22	146,379	,632	,941
aitem_11	126,08	145,340	,651	,941
aitem_12	126,12	145,577	,645	,941
aitem_13	126,10	145,806	,617	,941
aitem_14	126,10	146,378	,568	,941
aitem_15	126,36	144,847	,571	,941
aitem_16	126,18	147,212	,528	,941
aitem_17	126,04	144,570	,708	,940
aitem_18	125,98	145,449	,628	,941
aitem_19	126,16	144,219	,788	,940
aitem_20	126,24	143,411	,724	,940
aitem_21	126,22	147,073	,566	,941
aitem_22	126,20	147,102	,550	,941
aitem_23	126,24	145,166	,518	,941
aitem_24	126,14	145,592	,653	,941
aitem_25	126,54	147,233	,360	,943
aitem_26	126,32	147,447	,421	,942
aitem_27	126,10	149,398	,310	,943
aitem_28	126,18	148,232	,436	,942
<b>aitem_29</b>	<b>126,70</b>	<b>154,010</b>	<b>-,065</b>	<b>,948</b>
aitem_30	126,32	145,161	,598	,941
<b>aitem_31</b>	<b>126,86</b>	<b>147,592</b>	<b>,297</b>	<b>,944</b>
aitem_32	126,40	144,408	,464	,942
aitem_33	126,26	147,217	,587	,941
aitem_34	126,10	147,316	,487	,942
aitem_35	126,40	145,837	,465	,942
aitem_36	126,34	141,372	,724	,940
aitem_37	126,16	144,913	,725	,940
aitem_38	126,16	144,790	,673	,940
aitem_39	126,16	144,545	,693	,940
aitem_40	126,12	145,210	,677	,940

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
129,48	153,357	12,384	40

## LAMPIRAN – C

### Uji Normalitas

#### Uji Normalitas

Descriptive Statistics					
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Iklim Organisasi	50	131,64	13,033	115	160
Kepuasan Kerja	50	120,86	11,964	104	148

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Iklim Organisasi	Kepuasan Kerja
N		50	50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	131,64	120,86
	Std. Deviation	13,033	11,964
	Absolute	,155	,127
Most Extreme Differences	Positive	,155	,127
	Negative	-,111	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		1,095	,895
Asymp. Sig. (2-tailed)		,182	,400

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## LAMPIRAN – D

### Uji Linearitas

#### Uji Lineritas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Iklim Organisasi	(Combined)	5947,970	26	228,768	4,936	,000
	Between Groups	5344,129	1	5344,129	115,299	,000
	Linearity	603,841	25	24,154	,521	,943
	Deviation from Linearity	1066,050	23	46,350		
	Within Groups	7014,020	49			
Total						

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Iklim Organisasi	,873	,762	,921	,848

## LAMPIRAN – E

### Uji Korelasi

#### UJI KORELASI

#### Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Iklim Organisasi	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

#### Correlations

		Iklim Organisasi	Kepuasan Kerja
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	,873**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,873**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

N	50	50
---	----	----

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

### Koefisien Determinan

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Iklim Organisasi	,873	,762	,921	,848



## LAMPIRAN – F

### Alat Ukur Penelitian

### Alat Ukur Penelitian

#### KUESIONER IKLIM ORGANISASI

Isilah data di bawah ini sesuai dengan keadaan diri Saudara/i:

NAMA (INISIAL) :

USIA :

---

#### PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini disajikan beberapa pernyataan-pernyataan. Baca dan pahamiilah setiap pernyataan dengan seksama. Pilihlah pernyataan yang sesuai dengan perilaku anda, Anda diharapkan menyatakan sikap anda terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dengan cara memilih:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Berilah jawaban untuk setiap pernyataan dengan cara pemberian tanda (√) pada kolom yang disediakan. Tidak ada jawaban yang salah, semua pilihan adalah benar. Karena itu pilihlah sesuai dengan pendapat anda sendiri. Bacalah terlebih dahulu dan jawablah semua pernyataan tanpa menyisakan satupun.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN
----	------------	-----------------

		SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu memenuhi standart kinerja yang ditetapkan				
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job description yang ada				
3.	Dalam melaksanakan pekerjaan tidak jelas siapa yang mempunyai kewenangan formal untuk mengambil keputusan				

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
4.	Saya tetap merasa nyaman meskipun banyaknya tamu yang dilayani				
5.	Saat saya dipindahkan ke unit kerja yang lain saya sering lupa peran dan tanggung jawab saya di unit tersebut				
6.	Setiap karyawan diberikan wewenang dalam pengambilan keputusan terhadap persoalan kerja yang dihadapi				
7.	Saya melaksanakan tugas dengan tuntas				
8.	Produtivitas kerja kami terkadang menurun karena kurang terorganisasi atau kurang terencana				
9.	Saya akan melarang tamu untuk tidak membawa makanan dan minuman dari luar ke dalam bioskop				
10.	Saat melayani tamu yang banyak membuat energi saya cepat terkuras				
11.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
12.	Saya melakukan tugas semau saya				
13.	Penilaian kerja disini tergantung pada kedekatan dengan supervisor				
14.	Saya kebingungan dalam mengatur waktu kerja				
15.	Saya dan rekan kerja saling mendukung untuk mencapai tujuan pekerjaan				
16.	Saya merasa tertekan dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan				
17.	Supervisor melakukan penilaian secara objektif				
18.	Sulit sekali mengemukakan pendapat karena karyawan kurang diberikan hak dan kesempatan untuk berpendapat.				
19.	Sistem promosi membantu karyawan yang terbaik untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi				
20.	Saya tidak mendapatkan dukungan dan simpati dari rekan kerja saya				
21.	Saya akan bertanggung jawab jika jumlah <i>cash drawer</i> tidak sesuai dengan di sistem				

22.	Saya merasa malas ketika mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan				
23.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan untuk perusahaan				
24.	Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku				

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
25.	Feedback dari supervisor membuat saya bekerja sebaik mungkin				
26.	Para karyawan tidak menunjukkan saling percaya satu dengan yang lainnya				
27.	Para karyawan saling memberi support antar unit kerja				
28.	Walaupun saya memiliki prestasi kerja yang bagus, namun sulit bagi karyawan untuk meraih jabatan yang lebih tinggi.				
29.	Rekan kerja dan atasan saya selalu mendukung dan memberikan bantuan kepada saya saat sedang kesulitan				
30.	Gaji saya tidak sesuai dengan pekerjaan yang sudah saya lakukan				
31.	Saya merasa memiliki tanggung jawab besar terhadap apa yang saya kerjakan				
32.	Saya merasa tidak perlu bantuan atasan dan rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan				
33.	Karyawan yang mencapai target akan diberikan penghargaan berupa insentif				
34.	Saya tidak pernah memeriksa tamu yang membawa makanan dan minuman dari luar ke dalam bioskop				
35.	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi				
36.	Terkadang saya lalai dan ceroboh dalam melakukan pekerjaan di unit kerja saya				
37.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan				
38.	Saya ingin meninggalkan perusahaan ini karena tidak nyaman				
39.	Saya merasa bangga menjadi karyawan dalam perusahaan ini				
40.	Para karyawan tidak loyal terhadap perusahaan ini				



## KUESIONER KEPUASAN KERJA

Isilah data di bawah ini sesuai dengan keadaan diri Saudara/i:

NAMA (INISIAL) :

USIA :

---

### PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini disajikan beberapa pernyataan-pernyataan. Baca dan pahamiilah setiap pernyataan dengan seksama. Pilihlah pernyataan yang sesuai dengan perilaku anda, Anda diharapkan menyatakan sikap anda terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dengan cara memilih:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Berilah jawaban untuk setiap pernyataan dengan cara pemberian tanda (√) pada kolom yang disediakan. Tidak ada jawaban yang salah, semua pilihan adalah benar. Karena itu pilihlah sesuai dengan pendapat anda sendiri. Bacalah terlebih dahulu dan jawablah semua pernyataan tanpa menyisakan satupun.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya senang dengan pekerjaan ini karena				

	sesuai dengan pendidikan saya				
2.	Disaat bekerja saya selalu mengobrol dengan rekan kerja				
3.	Saya mampu mencapai target penjualan yang ditetapkan perusahaan				
4.	Saya tidak sepenuhnya mengerahkan kemampuan saya dalam bekerja sehingga kualitas kerja yang diperoleh kurang baik				
NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
5.	Saya menegur tamu yang melanggar aturan-aturan di bioskop				
6.	Saya sering sekali melakukan hal-hal atau mencari alasan untuk menunda pekerjaan				
7.	Saya selalu fokus ketika harus menghadapi dan melayani tamu				
8.	Saya tidak menyukai pekerjaan saya saat ini karena tidak sesuai dengan pendidikan saya				
9.	Saya mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja saya melalui pelatihan yang diadakan perusahaan				
10.	Saya merasa tidak mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar yang diberikan oleh atasan				
11.	Saya selalu hadir tepat waktu dan sudah ada di area sebelum jam masuk kerja dimulai				
12.	Rekan kerja mengabaikan saya ketika saya kesulitan melayani tamu				
13.	Saya merasa puas bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi dan kritik ketika bekerja				
14.	Saya diberikan kepercayaan oleh atasan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar				
15.	Saya melakukan kesalahan yang sama dalam bekerja karena kurang konsentrasi				
16.	Saya mendapatkan kenaikan jabatan karena usaha saya di tempat kerja ini				
17.	Saya dapat mengembangkan diri dengan bekerja kreatif dan inovatif				
18.	Saya tidak merasa terganggu dengan tamu yang melanggar aturan-aturan di bioskop				

19.	Saya merasa puas dengan cara teman sekerja saya bekerja sama satu sama lain				
20.	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi				
21.	Saya tidak puas dengan kesempatan saya untuk dipromosikan kenaikan jabatan				
22.	Rekan kerja saya membuat saya merasa diterima dengan baik				

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
23.	Saya tidak menerima jika ada rekan kerja yang mengkritik hasil kerja saya				
24.	Saran-saran yang kami ajukan tidak dihargai oleh atasan				
25.	Ketika kami meminta fasilitas kerja dipenuhi oleh perusahaan				
26.	Saya tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya				
27.	Perusahaan memberikan jaminan sosial kepada karyawan				
28.	Saya mendapatkan dukungan dari keluarga saya terhadap pekerjaan saya				
29.	Para karyawan yang bekerja lembur tidak diberikan bonus kerja				
30.	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya kerjakan setiap bulan				
31.	Saya pernah melanggar peraturan kerja perusahaan				
32.	Di saat saya mendapat shift kerja sore dan pulang dipukul 12 malam, sampai dirumah saya takut ada masyarakat yang menilai saya negatif				
33.	Ketika saya mencapai target penjualan atasan memberikan pujian kepada saya				
34.	Atasan tidak memberi bantuan kepada para karyawannya atas tugas yang diberikan				
35.	Saya tidak puas dengan pembayaran gaji untuk pekerjaan yang saya lakukan				
36.	Saya selalu mematuhi peraturan kerja perusahaan				
37.	Atasan tidak memberikan pujian atau hadiah terhadap karyawan yang berprestasi				


38.	Atasan memberikan bantuan ketika karyawan kesulitan bekerja				
39.	Atasan tidak pernah mengawasi karyawan saat bekerja				
40.	Atasan selalu melakukan pengecekan terhadap hasil kerja karyawannya				



## LAMPIRAN – G

### Surat Izin Penelitian





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolan Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

---

Nomor : 711/FPSI/01.10/VI/2020 Medan, 30 Juni 2020  
 Lampiran : -  
 Hal : Pengambilan Data

**Yth. Cinema Manager PT Cinemaxx Global Pasifik Medan**  
 Di  
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Niken Ayu Ulina Sembiring  
 NPM : 168600292  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Pt. Cinemaxx Global Pasifik Medan, Jl. Gatot Subroto, Kec. Medan Petisah** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.


Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih..

  
 Wakil Dekan Bidang Akademik,  
 S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

**Tembusan**

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



CS Scanned with CamScanner



**PT. CINEMAXX GLOBAL PASIFIK  
CABANG CINEPOLIS PLAZA MEDAN FAIR**

Jl. Gatot Subroto No.30, Sekip, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20113  
Telepon : (061) 88812676 Fax. (061)4513744 Telex : 52144 Meda.n

Medan, 28 Juli 2020

**SURAT PERNYATAAN  
No : 674/11/53/YATRA.TR/SK/V/2020**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Heru Setiawan  
Jabatan : Supervisor (SPV)

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Niken Ayu Ulina  
Tempat & Tanggal Lahir : 15 September 1998  
NIM : 168600292  
Jurusan : Psikologi

Adalah benar-benar telah melaksanakan penelitian di PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Plaza Medan Fair tahun pelajaran 2019/2020 terhitung sejak 26 Juni s/d 27 Juni dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul:

**"Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan"**

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT. CINEMAXX GLOBAL PASIFIK  
CABANG PLAZA MEDAN FAIR

**cinepolis**

**Heru Setiawan**  
Supervisor