



## Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai

Salsa Shabila Achsan<sup>1\*</sup>, Tjandra Vahlepi<sup>1</sup>, Jessy Robyatul Padhanah<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Samarinda, Indonesia

\*Corresponding author email: [salsashabila10@gmail.com](mailto:salsashabila10@gmail.com)

### Article Info

#### Article history:

Received Agustus 21, 2024

Approved September 29, 2024

#### Keywords:

*Employee, Job Satisfaction, Organizational Climate,*

#### ABSTRACT

*In this study, it has an urgency regarding increasing employee productivity, from this it can understand that the organizational climate can help identify factors that affect job satisfaction in employees. the hypotheses proposed in this study are: (H1) It is suspected that Organizational Climate has a positive and significant effect on Job Satisfaction in KALTIM DISPORA Employees. (H0) It is suspected that Organizational Climate has no effect on Job Satisfaction in KALTIM DISPORA Employees. The research method used is a quantitative approach which aims to test the validity of a theory. The results found are that Organizational Climate affects Job Satisfaction in KALTIM DISPORA Employees. It is concluded that the better the organizational climate is applied, the higher the level of employee job satisfaction. This is reflected in the R Square value of 0.816, which means that the work climate affects job satisfaction by 81.6%. The remaining 18.4% of job satisfaction is influenced by other factors not discussed in this study.*

#### ABSTRAK

Pada penelitian ini memiliki urgensi mengenai meningkatkan produktivitas pegawai, dari hal ini bisa memahami bahwa iklim organisasi dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai. hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (H1) Diduga Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai DISPORA KALTIM. (H0) Diduga Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai DISPORA KALTIM. Metode penelitian yang digunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji validitas suatu teori. Hasil yang ditemukan adalah Iklim Organisasi memengaruhi Kepuasan Kerja pada Pegawai DISPORA KALTIM. Disimpulkan bahwa semakin baik iklim organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini tercermin dari nilai R Square sebesar 0,816, yang berarti iklim kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 81,6%. Sisa 18,4% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.



**How to cite:** Achsan, S. S., Vahlepi, T., & Padhanah, J. R. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(3), 2389-2396. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i3.3328>

## PENDAHULUAN

Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur berfungsi sebagai dinamisator dan katalisator pertumbuhan, khususnya di bidang pemuda dan olahraga. Ini adalah salah satu perangkat daerah yang berkontribusi untuk meningkatkan potensi muda dan prestasi olahraga. Mereka harus mampu membangun sebuah komunitas di mana mereka merasa diberdayakan untuk mengambil bagian dalam pertumbuhan anak-anak dan olahraga. Oleh karena itu diharapkan bahwa dengan melibatkan setiap segmen masyarakat, proses pembangunan dapat dilakukan dengan sukses dan efisien (Mulatman B, 2018).

Lembaga ini bertugas untuk menangani masalah Kepemudaan dan Keolahragaan. Pemajuan Kalimantan Timur merupakan tugas lembaga pekerja, yang dalam hal ini menduduki jabatan sebagai tenaga kerja dan merupakan anggota aparatur negara yang bertugas melayani masyarakat secara adil, adil, dan profesional dalam pelaksanaan pemerintahan, tugas negara, dan pembangunan. Lembaga pemerintah ini memiliki sejumlah besar tujuan kerja, yang juga didukung oleh jumlah karyawan. Keragaman orang di dalam institusi menyebabkan setiap karyawan menafsirkan emosi mereka secara berbeda, yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. (Mulatman B, 2018).

Pegawai negeri memegang peran penting di dalam perusahaan, dengan kewajiban dan tanggung jawab terkait. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi pemerintah sangat ditentukan oleh peran para pegawainya. Selain itu, kesuksesan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh ketulusan dan kemauan setiap pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas mereka. Pegawai di instansi pemerintah diharapkan mampu menyelesaikan tugas mereka dengan efektif dan efisien, serta memberikan kontribusi positif yang menguntungkan, karena kinerja mereka sangat berpengaruh pada sumber daya instansi pemerintah.

Berdasarkan studi literatur Kepuasan Kerja memiliki dampak positif pada gaya kepemimpinan, Pertumbuhan kinerja tinggi dalam bentuk penyelesaian tugas, produktivitas kerja, efisiensi biaya, kualitas kerja, dan perilaku kerja dapat didorong oleh perilaku kepemimpinan pengawasan, yang ditunjukkan dengan menawarkan pemikiran, menciptakan mekanisme inisiasi, dan pemberian penghargaan. Tingkat kepuasan kerja seseorang meningkat dengan jumlah karakteristik yang selaras dengan preferensi mereka (Armelsa, 2019). Kepuasan Kerja juga memiliki dampak positif pada *Work life balance*, karena ini merupakan variabel yang menunjukkan kendali yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya agar tetap dapat menciptakan keseimbangan bagi kehidupan pribadinya. Semakin seimbang waktu dan tanggung jawab antara kehidupan pribadi dan pekerjaan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat (Yazid & Husniati, 2023). Dan berkorelasi negatif dengan Beban Kerja (Wayan Agus Apriana et al., n.d.), Kinerja Karyawan (Fitri et al., 2021), *Turnover Intention* (C. Mangumbahang., 2023) Kualitas Pelayanan (Siregar, 2019), Stress Kerja (Wulandari & Modjo, 2023).

Menurut Jewell dan Siegall (1998) dalam (Idus M, 2006), ada hubungan antara kepuasan kerja dan iklim organisasi. Mereka menyatakan bahwa sikap dan perilaku karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan organisasi. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang menumbuhkan kepositifan lebih cenderung menunjukkan sikap dan tindakan positif, yang pada gilirannya berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang tidak menguntungkan tidak akan merasa puas dan nyaman, yang akan mencegah mereka puas dengan pekerjaan mereka.

Kebahagiaan kerja, prestasi, dan motivasi semua dapat dipengaruhi oleh Iklim Organisasi. Harapan karyawan pada hasil tindakan tertentu dipengaruhi oleh Iklim Organisasi. Menurut penjelasan yang diberikan di atas, hal ini menunjukkan bahwa nilai kepuasan kerja berkorelasi positif dengan nilai iklim organisasi, dan sebaliknya juga benar: semakin rendah nilai iklim organisasi, semakin rendah nilai kepuasan kerja.

Pada penelitian ini memiliki urgensi mengenai meningkatkan produktivitas pegawai, dari hal ini bisa memahami bahwa iklim organisasi dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai. Dari iklim organisasi juga bisa mengurangi *turnover*, karena dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan mendukung, sehingga karyawan lebih cenderung untuk bertahan dalam instansi.

Lalu memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi antar karyawan sehingga dapat mendorong komunikasi yang lebih baik antar pegawai yang efektif untuk inovasi dan pemecahan masalah, sehingga dapat meningkatkan citra pada instansi pemerintahan, menjadi cenderung memiliki reputasi yang baik, karena dari kepuasan kerja karyawan (Caesar et al., n.d.).

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, dan manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk meningkatkan pemahaman tentang iklim organisasi memengaruhi kepuasan kerja, dan dapat digunakan untuk mengukur Kepuasan Kerja Pegawai secara berkala dan melacak kemajuan yang dicapai dalam upaya meningkatkan Iklim Organisasi serta dapat digunakan untuk mengembangkan program - program yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Maka dari itu rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah Iklim Organisasi mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai DISPORA KALTIM? Dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (H1) Diduga Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai DISPORA KALTIM. (H0) Diduga Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai DISPORA KALTIM.

## **METODE**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji validitas suatu teori. Metode penelitian ini melibatkan pengumpulan data dalam bentuk numerik atau data verbal yang dikonversi ke dalam bentuk numerik, kemudian dianalisis untuk menghasilkan informasi ilmiah dari data tersebut (Martono, 2016) dalam (Prastika, 2016).

Adapun variabel pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi. Kepuasan kerja, menurut Smith, Jones, dan Blair (2000) dalam (Organisasi et al., n.d.) adalah penilaian karyawan tentang perasaan bahagia, positif, atau tidak menguntungkan terhadap pekerjaannya. Ini adalah berbagai sensasi kesenangan atau ketidakpuasan dan emosi yang terkait dengan pekerjaan karyawan. Menurut Bruce dan McAfee (1987), perasaan orang terhadap banyak aspek pekerjaan mereka menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Gaji, lingkungan kerja, rekan kerja, pengawasan, dan prospek untuk kemajuan adalah beberapa faktor ini. Kepuasan Kerja adalah serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seorang pegawai yang berkenaan dengan pekerjaannya sehingga merupakan penilaian pegawai terhadap perasaan menyenangkan, positif atau tidak terhadap pekerjaannya (Paparang et al., 2021).

Wirawan (2007) dalam (Purwanti & Nurhayati, n.d.) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi. Menurut Stringer (2002), iklim organisasi terdiri dari struktur dan standar dan berpusat di sekitar persepsi yang masuk akal atau gamblang yang dimiliki orang di tempat kerja. akuntabilitas, penghargaan, bantuan, dan dedikasi. Iklim Organisasi adalah Iklim organisasi adalah persepsi individu mengenai suatu keadaan atau kondisi yang menunjukkan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang dinilai mengenai apa yang dilihat, apa yang dialami atau dirasakan dan dipikirkan oleh semua pegawai yang memengaruhi perilaku anggota-anggota dalam organisasi (Hidayat STMIK Time Medan Jl Gajah Mada No & Medan Usman Tarigan, n.d.).

### *Populasi dan Sampel*

Penelitian ini dilakukan di kantor DISPORA KALTIM. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan karakteristik yang sehubungan dengan variabel penelitian yaitu iklim organisasi

dengan kepuasan Kerja Pegawai DISPORA KALTIM. Sugiyono (Sugiyono, 2016) mengemukakan, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya .

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan Teknik *purposive sampling* dengan kriteria responden:

- 1) Status Pegawai PNS/Non PNS,
- 2) Berusia 20 - 40 tahun,
- 3) Laki-laki/Perempuan,
- 4) Pendidikan SMA/D3/S1/S2,
- 5) Masa Kerja  $\leq 10$  tahun -  $\geq 30$  tahun.

Dari kriteria tersebut didapatkan 84 responden dengan kualifikasi seperti yang ada di tabel 1 dan tabel 2.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis kelamin.

	Laki-laki	Perempuan
<b>PNS</b>	57 Pegawai	26 pegawai
<b>Non PNS</b>		1 Pegawai

Tabel 2. Responden Berdasarkan Status Pendidikan dan Jenis Kelamin

	SMA	D3	S1	S2	JK
<b>PNS</b>	33	2	12	9	<b>L</b>
	11	2	11	3	<b>P</b>
<b>Non</b>	-	-	-	-	<b>L</b>
<b>PNS</b>	-	-	1	-	<b>P</b>
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	

Tabel 3. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Pegawai
$\leq 10$ tahun	47 pegawai
11 – 20 tahun	37 pegawai
21 – 30 tahun	-
$\geq 31$ tahun	-

#### *Teknik Pengambilan Data*

Teknik pengambilan data menggunakan metode *survey* menggunakan angket (kuisisioner) dengan penyebaran kuisisioner *online* melalui Google Formulir. Alat ukur kepuasan kerja yang digunakan adalah skala yang dikembangkan oleh Taylor dan Bowers (1974), skala ini menilai kepuasan kerja dengan menggabungkan tanggapan karyawan terhadap item yang menggambarkan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, rekan kerja, supervisi, kesempatan promosi, gaji, kemajuan, dan organisasi untuk menilai kepuasan kerja secara keseluruhan.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur iklim organisasi memperhitungkan elemen struktural, menangkap sentimen karyawan di perusahaan yang dikelola dengan baik, dan memberikan rincian peran dan tanggung jawab yang jelas. Tekanan untuk berkinerja lebih baik dan rasa pencapaian yang dirasakan karyawan ketika mereka melakukan pekerjaan mereka dengan sukses di dalam perusahaan adalah dua aspek standar. Aspek tanggung jawab, aspek penghargaan, aspek dukungan, dan aspek komitmen (Angelika et al., 2019).

#### *Instrumen Penelitian*

Instrumen penelitian ini merupakan hasil dari adaptasi dari alat ukur [Overall Job Satisfaction Scale](#) yang disusun oleh Taylor and Bowers (1974), sebagai bagian dari kuisisioner Kepuasan Kerja. Peneliti juga mengadaptasi alat ukur *Organizational Climate Questionnaire* (OCQ) yang disusun oleh Litwin dan Stringer (1968) sebagai bagian dari kuisisioner Iklim Organisasi. Kuisisioner skala sikap

digunakan oleh peneliti. Skala ini terdiri dari beberapa pernyataan tertulis yang menggambarkan berbagai aspek kepribadian seseorang dalam bentuk konstruksi atau konsep psikologis. Pertanyaan-pertanyaan pada skala dimaksudkan untuk bertindak sebagai stimulus untuk indikator perilaku, memunculkan tanggapan yang mencerminkan keadaan pikiran subjek yang biasanya tidak disadari oleh responden.

Skala Likert, yang mencakup pernyataan sikap, adalah skala yang digunakan dalam penelitian ini. Pernyataan sikap adalah pernyataan mengenai subjek sikap yang menetapkan nilai skala berdasarkan distribusi tanggapan. Ada dua jenis pernyataan sikap pada skala likert: komentar positif dan mendukung (menguntungkan) dan negatif dan tidak menguntungkan (tidak menguntungkan) (Sugiyono, 2016). Skala yang digunakan dalam Pada kuesioner penelitian ini semua pernyataan yang berjumlah 50 item. Skala Kepuasan Kerja terdapat 20 item pernyataan, 12 item bersifat *favorable*, dan 8 item bersifat *unfavorable*. Skala Iklim Organisasi terdapat 30 item pernyataan, 21 item pernyataan *favorable*, dan 9 item pernyataan *unfavorable*.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat presisi dan akurasi yang dengannya suatu alat ukur (instrumen penelitian) mampu memenuhi fungsi pengukurannya. Membandingkan *r* hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan tabel *r* dapat digunakan untuk menilai kebenaran data. Item pertanyaan dianggap valid jika *r* menghitung > tabel *r*. Korelasi antara skor item dan skor item total (*r* dihitung) mengacu pada tabel *r* ( $\alpha = 0,05$ ) dikenal sebagai *Corrected Item-Total Correlation*, seperti yang dinyatakan oleh Riduwan (2010: 353). Ketika jumlah melebihi tabel *R*, item dianggap valid. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur (*instrument*). Reliabilitas suatu hasil ukur dapat dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (secara umum nilainya adalah > 0.6). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* yang dapat dilihat pada *Output SPSS Item Total Statistic*. Kriteria reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika *r alpha* positif atau > *r* tabel, maka pernyataan dikatakan reliabel.
2. Jika *r alpha* negatif atau < *r* tabel, maka pernyataan dikatakan tidak reliabel.
3. Jika  $r\ alpha > 0,7 =$  sangat kuat, jika  $0,5 \geq r\ alpha \leq 0,7 =$  kuat, jika  $0,5 < r\ alpha > 0 =$  sedang, dan jika  $r\ alpha \leq 0 =$  lemah.
4. Kriteria umum terhadap reliabilitas adalah jika koefisien *r alpha* ( $\alpha$ ) *Cronbach's* > 0.6 artinya data yang diperoleh melalui kuesioner hasilnya konsisten bila digunakan untuk penelitian yang lain

### Analisis Data

Model regresi linier sederhana berfungsi sebagai alat analisis data. Dengan bantuan *computer statistic software* SPSS 20.00, hipotesis diperiksa menggunakan uji-t dan uji koefisien penentuan (uji *R*) untuk memberikan jawaban.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari 5 responden yang dijadikan sampel uji memberikan jawaban yang valid sesuai dengan tabel berikut ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Y1	174.42	354.053	.313	.869
Y2	175.67	342.032	.366	.868

Y3	175.89	334.892	.496	.865
Y4	175.85	339.675	.443	.866
Y5	175.19	344.373	.381	.867
X1	175.88	336.468	.483	.865
X2	176.05	335.998	.521	.865
X3	175.83	334.912	.529	.864
X4	175.69	336.264	.514	.865
X5	175.31	339.662	.435	.866

Setiap pertanyaan dalam tabel berikut memiliki nilai positif lebih besar dari 0,325, seperti yang dapat diamati. Sehingga seluruh item pertanyaan layak dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *cronbach' alpha* dengan hasil seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	50

Hasil ini menunjukkan bahwa nilai reliabilitas tinggi dan mendekati 1. Oleh karena itu, instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas, yang mendekati 1, menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah cukup.

*Hasil Uji Normalitas*

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.26276663
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.053
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067 <sup>c</sup>

Hasil uji normalitas pada tabel diatas memperoleh data penelitian memiliki distribusi normal. Hasil tersebut diketahui melalui nilai *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi sebesar 0,067 dan telah melebihi nilai standar signifikansi yaitu 0,05.

*Hasil Uji T*

**Tabel 7. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficient	t	Sig.
		s	s		
		Std.			
Model	B	Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.678	3.270		2.960	.004
IKLIM ORGANISASI	.57	.030	.903	19.059	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Hasil Uji T pada tabel diatas memperoleh data yang dapat disimpulkan bahwa **“Iklim Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”**, artinya semakin tinggi iklim organisasi yang dilakukan, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Dasar dalam pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0.05 atau nilai t-hitung > t-tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig > 0.05 atau nilai t-hitung < t-tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Berdasarkan hasil dari penelitian dengan hipotesis yang telah dijelaskan, peneliti menguji apakah Iklim Organisasi mempengaruhi dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai DISPORA KALTIM. Hasil Utama Penelitian ini mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai DISPORA KALTIM. Hasil uji korelasi yang digunakan untuk menganalisis Uji Hipotesis Penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berdampak pada kepuasan kerja. Nilai signifikansi dari hasil yang dihasilkan oleh iklim organisasi adalah 0,000, atau kurang dari 0,05.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Wibisono (Wibisono, 2003) tentang dampak iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada pekerja di Puskesmas Turen di Malang. Temuan menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki dampak yang signifikan dan terbukti secara empiris terhadap kepuasan kerja pekerja.

Lebih lanjut, hal ini sejalan dengan penelitian Thiar (T Sitorus et al., 2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja di kalangan PNS di Kantor Bupati Minahasa dipengaruhi secara positif oleh iklim organisasi dan berdampak linier dan signifikan. Dengan kata lain, semakin menguntungkan iklim organisasi di Kantor Bupati Minahasa, maka semakin puas pula pegawai dengan pekerjaannya. Namun, kepuasan kerja tenaga pemerintah cukup memadai karena iklim organisasi di Kantor Bupati Minahasa Hilir.

## KESIMPULAN

Penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai DISPORA KALTIM menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini tercermin dari nilai R *Square* sebesar 0,816, yang berarti iklim kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 81,6%. Sisa 18,4% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dengan demikian, perbaikan dan peningkatan iklim organisasi dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai DISPORA KALTIM.

Terkait saran, disarankan agar DISPORA KALTIM berkonsentrasi pada peningkatan iklim organisasi dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ini karena temuan penelitian menunjukkan pengaruh dari iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan komunikasi manajemen-karyawan, menghargai dan mengakui kinerja yang sangat baik, dan menawarkan pilihan pengembangan karir yang jelas adalah semua tindakan yang dapat dilakukan. Selain itu, sangat penting untuk melakukan penilaian berkala terhadap kebijakan dan protokol saat ini untuk menjamin penerapan dan promosi kesejahteraan karyawan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, dengan menumbuhkan lingkungan tempat kerja yang positif, DISPORA KALTIM dapat meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan karyawan.

## REFERENSI

- Angelika, W., Natsir, S., & Kornelius, Y. (2019). STUDI TENTANG IKLIM ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KSP BINA SEJAHTERA. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako* 5(3).

- Caesar, A., Tadampali, T., Hadi, A., & Salam, R. (n.d.). PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT BANK SULSELBAR.
- C. Mangumbahang., R. Taroreh., I. P. (2023). *PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. PELANGI SULUT. JURNAL EMBA*, 11, 1510–1519.
- Fitri, I. K., Endratno, H., & Purwokerto, U. M. (2021). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: STUDI PADA KARYAWAN HOTEL BAHARI, KABUPATEN TEGAL. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2).
- Hidayat STMIK Time Medan Jl Gajah Mada No, F., & Medan Usman Tarigan, -m. (n.d.). *ANALISIS IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INFORMATIKA KOMPUTER TIME MEDAN*.
- Idus M. (2006). IMPLIKASI IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 3, 94–106.
- Mulatman B. (2018, July 25). Tentang Dispora Kaltim. [https://www.Disporakaltim.Info/Tentang-Kami.Html](https://www.disporakaltim.info/tentang-kami.html).
- Organisasi, K., Pada, S., Biro, K., Wisata, P., Kota, D., Rini, P.), & Setiawan, H. (n.d.). *DETERMINAN KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP*.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *In Productivity*. 2(2). 234-343
- Prastika, N. D. (2016). *Emosi positif pada perawat di rumah sakit umum daerah Abdoel Wahab Sjahrani Samarinda*. SEMINAR ASEAN 2nd PSYCHOLOGY & HUMANITY.
- Purwanti, D., & Nurhayati, M. (n.d.). Purwanti dan Nurhayati: Pengaruh Iklim Organisasi dan Tipe Kepribadian... *PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN TIPE KEPERIBADIAN TERHADAP STRES KERJA DAN PERILAKU KEWARGAAN (Studi pada Karyawan Klinik Laboratorium Prodia Cabang Menteng, Jakarta)*.
- Siregar, L. M. (2019). ANALISIS KEPUASAN KERJA DAN KUALITAS PELAYANAN. *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam*, 6(2). <https://doi.org/10.15548/alqalb.v6i2.817>
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- T Sitorus, T. Y., Mandagi, M., & Mantiri, J. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa. <https://ejurnal-mapalus-unima.ac.id/index.php/administro/login>
- Wayan Agus Apriana, I., Edris, M., Studi Magister Manajemen, P., & Muria Kudus, U. (n.d.). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). In *Jurnal Studi Manajemen Bisnis* (Vol. 01).
- Wibisono, D. (2003). *Riset Bisnis Panduan Bagi Praktisi & Akademisi*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wulandari, R., & Modjo, R. (2023). FAKTOR RISIKO TERKAIT STRES KERJA DI INDUSTRI KONSTRUKSI: TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIS. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(2). <https://doi.org/10.31004/jkt.v4i2.15135>
- Yazid, M. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2). <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.199>