

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, PERILAKU KERJA DAN FUNGSI
PENGAWASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK MANDIRI CABANG PEKANBARU
SUDIRMAN ATAS DI KOTA PEKANBARU**

Oleh :

Tri Indah Yani

Pembimbing : Marnis dan Errin Yani Wijaya

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : triindahyani@yahoo.com

*Influence Of Climate Organization, Work Behavior And Functions Of Supervision
To Job Satisfaction Of Employees In Pt. Bank Mandiri Branch Pekanbaru
Sudirman The City Pekanbaru*

ABSTRACT

This study aims to determine how the effect of Organizational Climate, Work Behavior and Functions of Supervision to Job Satisfaction Employee at PT. Bank Mandiri Cabang Sudirman Pekanbaru. The population in this study were all employees of PT. Bank Mandiri Cabang Sudirman Pekanbaru with totaling 51 people, while the method of sampling is done by using saturation sampling methods and data analysis using multiple linear regression were processed with SPSS version 18.0. From the analyzing the data, simultaneous regression test (f-test) showed that Climate Organizational, Behavior Work and Functions of Supervision have effect to Job Satisfaction Employee, while the partial test (t-test) Climate Organizational Behavior Work and Function of Supervision have effect on Job Satisfaction At PT. Bank Mandiri Cabang Sudirman Pekanbaru. The contribution of the influence of the independent variables (Climate Organization, Work Behavior and Function of Supervision) to the dependent variable (Employee Satisfaction) amounted to 86.4%. Companies should pay more attention gratification of the employee to work with the maximum example by observing Organizational Climate, Work Behavior and Function of supervision that exist in the company so that employees are more motivated to mendiptakan maximum performance

Keywords : Work Satisfaction, Climate Organization, Work Behavior and Function Supervision

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha,

bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan

masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata dan mengembangkan potensi sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral

Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Beberapa faktor dalam kepuasan pegawai adalah suasana dan lingkungan pekerjaan dan sikap pemimpin dalam kepemimpinannya. Hal ini menyangkut iklim organisasi, perilaku kerja para karyawan yang ada didalam perusahaan serta bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh para pemimpin dalam menjalankan organisasi

Pada perusahaan dimana kepuasan kerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja organisasi hal ini disebabkan oleh adanya pekerjaan yang dilakukan dalam melayani masyarakat/nasabah. Mengingat permasalahannya sangat kompleks sekali, maka pihak-pihak yang terlibat dalam proses pelayanan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Dari asumsi diatas jelas terlihat bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari pihak perusahaan. Adanya ketidak puasan kerja karyawan seharusnya dapat diketahui dan disikapi lebih lanjut oleh perusahaan.

Pekerjaan yang tidak menantang dan cenderung monoton menimbulkan kejenuhan pada karyawan. Akibatnya karyawan tidak termotivasi untuk memberikan usaha dan ketekunan terhadap pekerjaan maupun bagi organisasi. Adanya karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang seharusnya diselesaikan segera. Selain itu kenaikan pangkat yang lama juga menimbulkan ketidakpuasan kerja pada karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Selanjutnya yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada didalam organisasi yang sering disebut juga dengan iklim organisasi. Setiap pembahasan konsep iklim organisasi, membahas mengenai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja yang timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak dan dianggap mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Iklim yang terbentuk akan sangat mempengaruhi orang-orang maupun non orang yang berada dalam organisasi tersebut. Iklim yang buruk dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dan secara langsung akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi.

Iklim organisasi yang dirasakan karyawan positif atau menyenangkan dapat dilihat dari tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan mempengaruhi keberhasilan organisasi. Misalnya, otonomi atau kebebasan yang diberikan kepada karyawan dalam menentukan tindakan sendiri, besarnya perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan, bimbingan dan arahan yang baik, memberikan penghargaan kepada karyawan untuk lebih berkembang

dan perasaan saling menolong antara pimpinan terhadap bawahan karyawan. Namun, fenomena yang penulis amati pada PT. Bank Mandiri Cabang Pekanbaru Sudirman Atas ialah, komunikasi berjalan kurang baik, minimnya kepercayaan dan dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, kecenderungan terjadi konflik dengan proses penyelesaian yang belum maksimal dan karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh adanya perbedaan beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap pekerja yang selevel sehingga pekerja merasa tidak diberi perhatian dan perlakuan yang sama dan menimbulkan kecemburuan antar sesama dan mengakibatkan sering terjadi konflik antar karyawan. Prestasi kerja yang diberikan tidak mendapat reward dari perusahaan dan dianggap hanya sebagai kewajiban yang harus dipenuhi sehingga karyawan merasa kurang dihargai. Kurangnya arahan dari pimpinan terhadap kewajiban atas pekerjaan yang harus diemban sehingga karyawan menjadi kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Fenomena diatas dapat menunjukkan iklim organisasi yang kurang positif. Padahal tidak dapat dipungkiri bahwa keberadaan karyawan memainkan peran vital bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Perilaku kerja juga mempunyai peran terhadap kepuasan kerja karyawan. Perilaku kerja yang kondusif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perilaku kerja karyawan yang kurang baik dalam bekerja dapat menghambat optimalisasi kerja, dan perilaku ini tidak wajar untuk diterapkan.

Karyawan adalah garda terdepan yang menggerakkan sebuah organisasi, namun apabila perilaku kerja karyawan negatif maka akan membuat kinerja organisasi menurun.

Faktor pengawasan juga menjadi faktor dalam kepuasan kerja bagi para karyawan. Dimana model pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin akan menentukan perilaku yang dilakukan oleh pegawai. Pengawasan yang terlalu ketat akan menjadikan ruang gerak karyawan menjadi semakin sempit, sehingga cenderung menimbulkan ketidakberanian pegawai dalam melakukan unjuk kreativitas dan inisiatif dalam bekerja dan mengambil keputusan.

Fungsi pengawasan menjadi sangat penting karena pengawasan dilaksanakan agar tahap pekerjaan bisa berjalan sesuai dengan rencana. Sebagai apapun suatu rencana, bentuk organisasi dan personil pelaksanaannya, tanpa adanya faktor pengawasan maka tidak akan berguna karena harus disadari bahwa manusia sebagai pelaksana memiliki keterbatasan.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) Apakah iklim organisasi, perilaku kerja dan fungsi pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja? 2) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan? 3) Apakah perilaku kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan? 4) Apakah fungsi pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

Adapun tujuan penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, perilaku kerja dan fungsi pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2) Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. 3) Untuk mengetahui pengaruh perilaku

kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. 4) Untuk mengetahui pengaruh fungsi pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian adalah 1) Bagi perusahaan terkait, penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. 2) Bagi pihak akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji permasalahan iklim organisasi, perilaku kerja dan fungsi pengawasan terhadap kepuasan kerja secara lebih mendalam.

TELAAH PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Locke dalam Luthans (2006:243) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya.

Robbins dan Judge (2014:107) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

Pengalaman Menurut Sunyoto (2011:25) Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang

berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya (Mangkunegara, 2009:120):

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja

2. Iklim Organisasi

Wirawan (2007:122) mendefinisikan iklim secara luas Ia menjelaskan 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 mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2007:121), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota

organisasi mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi

Menurut Wirawan (2007:129) menjelaskan indikator iklim organisasi sebagai berikut :

- a. Tempat kerja dan peralatan yang mendukung pekerjaan
- b. Hubungan atasan dengan bawahan
- c. Hubungan antar teman sesama kerja
- d. Pembagian beban kerja
- e. Semangat kerja

3. Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan bagian yang berperan sangat penting dalam kehidupan bekerja. Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja. Perilaku kerja yang buruk ditempat kerja merupakan sebuah konsep yang penting karena hal ini merupakan aktualisasi kinerja yang dilakukan oleh karyawan terhadap sesuatu yang dikerjakan dimana mereka bekerja. Untuk mengendalikan perilaku seseorang tidak akan efektif melalui orang tersebut untuk mencari penyebab utama dari masalah yang mungkin menyebabkan terjadinya perilaku kerja.

Menurut Thoha (2011:33-34) Perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi interaksi antar person atau individu dengan lingkungannya. Mereka semua akan berperilaku berbeda satu sama lain dan perilakunya adalah ditentukan oleh masing-masing lingkungan yang menjadi berbeda

Ada empat indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui perilaku kerja menurut Thoha (2011:33-34), yaitu:

- a. *Social Relationships* (Hubungan Sosial)
Seorang pekerja harus memiliki hubungan sosial yang baik dengan pekerja yang lain, dimana masing-masing pekerja harus mengawasi rekan kerja agar bertindak di jalan yang benar dan mengingatkan apabila ada kesalahan.
- b. *Vocational Skill* (Keahlian Kejuruan)
Keahlian yang dimiliki seseorang sesuai dengan pekerjaannya, misalnya seseorang dengan keahlian memasak cocok untuk menjadi seorang Chef.
- c. *Work Motivation* (Motivasi Kerja)
Adanya kemauan untuk bekerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu seperti kebutuhan *physiology*, rasa aman, cinta, harga diri, dan aktualisasi diri.
- d. *Initiative Confidence* (Inisiatif/Percaya Diri)
Yaitu dalam perilaku kerja yang baik harus memupuk rasa percaya diri yang penuh serta mengambil inisiatif bahwa semua pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan *job description* yang ada

4. Pengawasan

Menurut Mathis dan Jackson (2006: 303), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan

Menurut Schermerhorn dalam Sule dan Saefullah (2005: 317), mendefinisikan pengawasan

merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan merupakan suatu tindakan pemantauan atau pemeriksaan kegiatan organisasi untuk menjamin pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya dan melakukan tindakan korektif yang diperlukan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang ada sebelumnya. Pengawasan yang efektif membantu usaha dalam mengatur pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik. Fungsi pengawasan merupakan fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini terdiri dari tugas-tugas memonitor dan mengevaluasi aktivitas organisasi agar target organisasi tercapai.

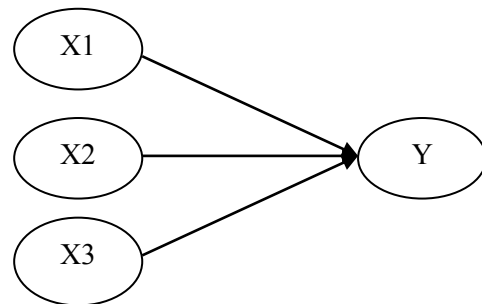
Menurut Sarwoto (2010:28) beberapa indikator pengawasan sebagai berikut :

- a. Akurat
Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
- b. Realistik secara organisasional
Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
- c. Fleksibel
Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman dari luar.
- d. Diterima para anggota organisasi
Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja

para anggota organisasi dengan mendorong peranan otonomi, tanggung jawab, dan prestasi.

Hipotesis Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber: Handoko (2008:194), Mangkunegara (2009:120),

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H.1: Diduga iklim organisasi, perilaku kerja dan fungsi pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
- H.2: Diduga iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
- H.3: Diduga perilaku kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
- H.4: Diduga fungsi pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Mandiri Cabang Pekanbaru Sudirman Atas Di Kota Pekanbaru yang beralamatkan di Jalan Jendral Sudirman Nomor 452 Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Bank Mandiri Cabang

Pekanbaru Sudirman Atas Di Kota Pekanbaru sebanyak 51 orang, dalam pengambilan sampel, penulis menggunakan metode *Sensus*.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik berupa hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisisioner dan data sekunder yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan dan kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan.

Metode Analisi Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka model rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja
- X_1 = Iklim Organisasi
- X_2 = Perilaku Kerja
- X_3 = Fungsi Pengawasan
- b_0 = konstanta
- b_1b_2 = koefisien regresi
- e = (error)

Defenisi Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel berdasarkan indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

Indikator kepuasan kerja (Y) adalah Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Pengawasan, Rekan kerja dan Promosi pekerjaan. Sedangkan

indikator iklim organisasi (X_1) adalah Struktur, Standar, Tanggung Jawab, Penghargaan dan Dukungan. Indikator perilaku kerja (X_2) adalah Hubungan social, Keahlian kejuruan, Motivasi kerja dan Inisiatif-percaya diri. Indikator fungsi pengawasan (X_3) adalah Akurat, Realistik secara organisasional, Fleksibilitas dan Diterima para anggota perusahaan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa perusahaan banyak mempekerjakan karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Responden pada umumnya berada pada usia lebih banyak mempekerjakan karyawan yang masih dalam usia produktif. Selanjutnya karyawan umumnya memiliki masa kerja cukup lama. Pendidikan responden yang bekerja umumnya adalah tamatan S1 ini dikarenakan jenis pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan pengetahuan yang tinggi melainkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan terkait dengan melayani nasabah dengan baik pada perusahaan tersebut

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika r hitung > r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $\leq$ r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan $N - 2 = 51 - 2 = 49 = 0,276$. Berdasarkan hasil olahan data, diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam

penelitian ini adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai r hitung $>$ r tabel

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability Statistics* (*Cronbach's Alpha*)

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Kepuasan Kerja	0,816	Reliabel
Iklim Organisasi	0,824	Reliabel
Perilaku Kerja	0,840	Reliabel
Fungsi Pengawasan	0,747	Reliabel

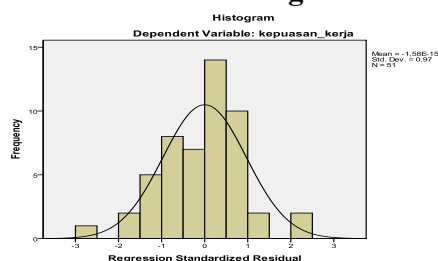
Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil pengujian, nilai reliabilitas seluruh variabel $\geq$ 0,60, Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian

Gambar 2
Kurva Histogram

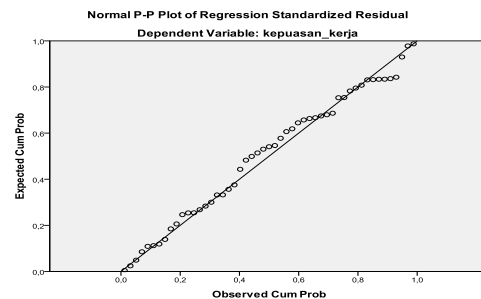


Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan gambar 2 diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva. Maka dapat

disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

Gambar 3
Grafik Normal P-P Plot



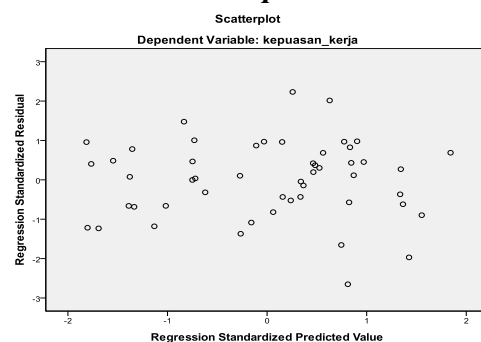
Sumber: Data Olahan, 2016

Pada gambar diatas dapat dilihat grafik *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar tersebut terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat adanya tidak heterokedastisitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak adanya terjadinya perbedaan antara variasi dari residual loyalitas kerja karyawan yang di akibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya:

Gambar 4
Scatterplot



Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan

bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Multikolerasi

Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korelasi parsial variabel-variabel bebasnya melalui metrik korelasi, bila korelasinya signifikan maka antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan melihat nilai VIF dengan formula $VIF = \frac{1}{1-R^2} = \frac{1}{Toleransi}$, dimana (VIF) iklim organisasi sebesar $2,849 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0,351 > 0,10$, (VIF) perilaku kerja sebesar $3,054 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0,327 > 0,10$, (VIF) fungsi pengawasan sebesar $2,073 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0,482 > 0,10$. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi

Hasil Regresi Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor variabel X terhadap variabel Y tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

Tabel 2
Hasil Pengujian Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	,197	,165	1,194	,238
	iklim_organisasi	,392	,085	4,626	,000
	perilaku_kerja	,291	,086	3,380	,001
	Fungsi pengawasan	,294	,078	3,759	,000

Sumber: Data Olahan, 2016

Tabel 2 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,197 + 0,392X_1 + 0,291X_2 + 0,294X_3 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,061. Artinya adalah apabila iklim organisasi, perilaku kerja dan fungsi pengawasan diasumsikan nol (0), maka kepuasan kerja karyawan bernilai 0,197.
- Nilai koefisien regresi iklim organisasi sebesar 0,392. Artinya setiap iklim organisasi lebih baik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,392. dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi perilaku kerja sebesar 0,291. Artinya setiap perilaku kerja lebih baik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,291. dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi fungsi pengawasan sebesar 0,294. Artinya setiap fungsi pengawasan lebih baik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,294. dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil olahan data diketahui nilai R^2 sebesar 0,864. Artinya adalah bahwa

sumbangan pengaruh iklim organisasi, perilaku kerja dan fungsi pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 86,4%. Sedangkan sisanya sebesar 13,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Iklim Organisasi, Perilaku Kerja Dan Fungsi Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa iklim organisasi, perilaku kerja dan fungsi pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ali (2013) dengan hasil kepemimpinan transformasional, fungsi pengawasan & iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh teori Handoko (2005:194), Mangkunegara (2009:120) dan Handoko dalam Supoyo (2013:216) yang mengatakan bahwa iklim organisasi, perilaku kerja dan fungsi pengawasan adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Suatu kondisi kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota

organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya

Kondisi iklim organisasi perusahaan dinilai karyawan cukup baik. Berdasarkan pengujian yang dilakukan diketahui bahwa iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kondisi perilaku kerja karyawan dinilai masih cukup baik. Dan dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa perilaku kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh Nurwati (2012) dengan hasil bahwa budaya organisasi dan perilaku kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan pendapat (Mangkunegara, 2009:120) bahwa perilaku kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang

4. Pengaruh Fungsi Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Fungsi pengawasan adalah identifikasi berbagai faktor yang menghambat sebuah kegiatan, dan juga pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan agar tujuan organisasi dapat tetap tercapai. Sebagai kesimpulan, fungsi pengawasan diperlukan untuk memastikan apa yang telah direncanakan dan dikoordinasikan berjalan sebagaimana mestinya ataukah tidak. Jika tidak berjalan dengan semestinya maka fungsi pengawasan juga melakukan proses untuk mengoreksi kegiatan yang sedang berjalan agar dapat tetap

mencapai apa yang telah direncanakan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah di lakukan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Iklim Organisasi, Perilaku Kerja Dan Fungsi Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- 2) Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- 3) Perilaku Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- 4) Fungsi Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

- 1) Pimpinan perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberi Gaji yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, Pekerjaan yang menarik, Pengawasan yang baik, Rekan kerja yang bersahabat serta Promosi yang jelas. Dengan demikian karyawan akan merasa semangat dalam bekerja dan keinginan karyawan untuk keluar mencari pekerjaan lain juga dapat diminialisir
- 2) Perusahaan perlu untuk memperhatikan iklim organisasi dengan menetapkan prosedur kerja yang jelas dan akurat, standar kerja yang jelas. Dengan demikian karyawan akan mudah

dalam memahami dan melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka pada perusahaan tersebut.

- 3) Perusahaan harus lebih memperhatikan perilaku kerja karyawan agar kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan. Perilaku kerja karyawan seperti meningkatkan rasa percaya diri karyawan kuat untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Apabila karyawan memiliki rasa percaya diri yang kuat, maka akan berakibat baik bagi perusahaan.
- 4) Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa kepuasan kerja karyawan, agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini seperti iklim organisasi, perilaku dan fungsi pengawasan, untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang signifikan pada variabel-variabel tersebut serta menggunakan alat analisi yang berbeda

DAFTAR PUSTAKA

- Ali. 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Pusat Administrasi Universitas Sumatera Utara, Medan. Vol 18*
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta : BPFE UGM
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (alih bahasa V.A Yuwono,dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, L dan Jackson. 2006. *Human Resources Management*. Edisi sepuluh. Salemba Empat
- Nurwati. 2012. *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta*. Jurnal Penelitian
- Robbins, Stephen P dan Judge. 2014. *Prilaku Organisasi. Ahli bahasa: Handayana Pujaatmaka*. Jakarta: Prenhallindo
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. cetakan keenam belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sunyoto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI
- Sule, E. T dan Saefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Prenada Media
- Toha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat