

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN**

**(Studi pada PT. Magnum Attack Indonesia)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan**

**Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**MANAJEMEN**



**OLEH**

**KRISTOFEL YAGI RIADA**

**NIM: 2015120014**

**UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**MALANG**

**2021**

## RINGKASAN

Peningkatan pertumbuhan ekonomi di era globalisasi, jalannya suatu perusahaan diharuskan harus mampu bersaing. Dan harus terikat pada SDM sebagai penunjang juga mampu mempengaruhi setiap kinerja perusahaan. Sumber Daya Manusia dituntut untuk matang secara kualitas sehingga mampu menggerakkan organisasi. Selain kualitas yang menunjang, juga dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif. Rumusan Masalah dalam penelitian Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan sasaran dan tujuan dalam penelitian Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang digunakan. Dan teknik purposive sampling adalah teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data. Dan cara pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Magnum Attack Indonesia, meliputi beberapa aspek; jadi disimpulkan bahwa karyawan di PT Magnum Attack Indonesia merasa puas dengan gaji yang terima bahkan dengan metode kenaikan gaji. Terciptanya iklim organisasi yang kondusif didukung oleh sikap atasan. Artinya, dapat disimpulkan bahwa tindakan pemimpin PT. Magnum Attack Indonesia dapat menciptakan iklim sehingga kepuasan kinerja karyawan berdampak. Salah satu yang dilakukan adalah promosi jabatan sehingga berdampak puasanya kerja karyawan. Juga pada PT Magnum Attack Indonesia, promosi jabatan dilakukan demi menunjang kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, suasana kerja mendukung puasanya kerja pada PT Magnum Attack Indonesia

**Kata kunci** : Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Karyawan

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Meningkat suatu perkembangan suatu ekonomi dan globalisasi sangat terikat dengan sumber daya yang berkapasitas. Sumber Daya Manusia dituntut untuk matang secara kualitas sehingga mampu menggerakkan organisasi. Selain kualitas yang menunjang, juga dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif. Manusia sebagai makhluk sosial pasti tidak berdiri sendiri dia selalu membutuhkan orang untuk saling berinteraksi.

Agar mendapatkan tingkat kinerja yang maksimal Menurut Robbins dalam Sutrisno (2010:24) suatu nilai makna organisasi dalam mencapai suatu sasaran dari organisasi tersebut . didalam suatu organisasi sangat membutuhkan suatu kinerja agar karyawan biasa menjalankan kinerja sesuai dengan SOP dan juga karyawan mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mampu satukan teman-teman organisasi dalam suatu lingkungan dan setiap orang atau karyawan akan termotivasi dalam memahami suatu organisasi . Menurut Bangun (2010:231) suatu pekerjaan yang dijalankan berdasarkan pekerjaan atau job suatu kinerja akan terwujud jika dijalankan sesuai dengan iklim organisasi karena iklim organisasi dan budaya organisasi sangat dibutuhkan dan sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan , ini didukung oleh pendapat Liliweri (2014:302) suatu iklim organisasi suatu kompetensi yang suatu organisasi yang punya nilai2 aturan dan norma yang berlaku.

Seorang karyawan akan tidak disiplin dan melanggar aturan apabila dia tidak nyaman dan tidak senang di dalam perusahaan tersebut . Menurut Hasibuan (2013) sikap emosional yang sangat menyenangkan lewat prestasi kerja moral dan kedisiplinan . suatu faktor yang mempengaruhi rendah tingginya puasnya kinerja dari karyawan. Salah satu pertanda bahwa suatu perusahaan

mampu mengelola kinerja karyawan yaitu meningkatnya kepuasan kinerja karyawan. Suatu karyawan atau pekerja bisa bekerja dengan baik tanpa ada tindakan represif atau tekanan di dalam perusahaan tersebut .

suatu iklim organisasi sangat mendukung pada kinerja karyawan dilihat dalam potensi didalam ia bekerja oleh karena itu suatu iklim organisasi adalah salah satu hal penting didalam karena memiliki nilai-nilai karakter yang bisa dibedakan Liliweri (2014:302) .

suatu perasaan yang menyokong dalam berhubungan dengan pekerjaan dengan kondisi dirinya (mangkunegara 2011).Hasibuan (2013) sikap emosional yang sangat menyenangkan yang mempunyai kedisiplinan moral prestasi kerja dan kedisiplinan adalah kepuasan kerja. Kompensasi sampai ke lingkungan kerja adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Para pekerja akan semakin puas apabila perusahaan mampu mengelola kinerja dari karyawan. Dengan suatu tingkat kepuasan salah satu tanda bahwa perusahaan mampu mengelola kinerja dari karyawan yang ada di dalam perusahaan itu . sesuai dengan peneliti terdahulu bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif karena sangat berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja.

Hal demikian diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Kelner (Satria, 2011) bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi dan juga komitmen organisasi. Munculnya kepuasan kerja seorang karyawan bersumber dari iklim organisasi yang kondusif,dan juga dapat menambah semangat kerja seorang karyawan sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja dalam menjalankan suatu pekerjaan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah wawasan ilmu pengetahuan dan diterapkan didalam ilmu perguruan.
- b. Bahan referensi dan acuan.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai alat pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna menciptakan iklim organisasi yang kondusif dalam melahirkan kepuasan kerja karyawan.