

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak)

Suci Rahmadewi dan Rizky Fauzan

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Tanjungpura
Jalan Prof. Dr. Hadari Nawawi Pontianak 78124
E-mail: rizkyfauz@yahoo.co.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di kantor Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), dengan metode penelitian adalah survey. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan daftar pertanyaan (kuesioner) maupun data internal dari instansi. Populasi adalah seluruh karyawan Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak yang berjumlah 32 orang, dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi dengan variabel dibakukan (Analisis Jalur). Data diolah dengan menggunakan *software* SPSS versi 17.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak memiliki iklim organisasi yang cukup, tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dan kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan organisasi. Hasil dari uji analisis jalur menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh langsung secara negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan iklim organisasi memiliki pengaruh tidak langsung secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini kepuasan kerja adalah variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *iklim organisasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja karyawan sangat penting untuk dilakukan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja karyawan, dimana evaluasi terhadap kinerja tersebut dapat meningkatkan kualitas dan profesionalisme karyawan. Selain itu, hasil penilaian kinerja juga berguna dalam menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Oleh karena dampak yang ditimbulkan dalam penilaian kinerja karya-

wan sangat besar, maka seluruh organisasi melakukannya, tidak terkecuali pada organisasi publik (pemerintah). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu memengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Peni-

laian kinerja terhadap karyawan biasanya didasarkan pada *job description* yang telah disusun oleh organisasi. Dengan demikian, baik buruknya kinerja karyawan dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan juga diperlukan faktor-faktor pendukung seperti iklim organisasi dan kepuasan kerja. Iklim organisasi terkait erat dengan proses penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerja sama yang harmonis diantara para pegawai. Menurut Kristiana (2011) iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dilihat dari perubahan kinerja yang dipengaruhi oleh struktur organisasi, imbalan, tanggung jawab, risiko, toleransi dan konflik. Ostroff dalam Affandi (2002) mengasumsikan bahwa iklim organisasi yang kondusif menjadi prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal.

Artiningsih (2001) menyatakan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (semakin tinggi tingkat pengaruh iklim organisasi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut). Terciptanya kepuasan kerja di dalam suatu organisasi juga sangat menentukan terbentuknya SDM yang produktif dan profesional. Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang

berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya.

Pada penelitian ini peneliti mengambil studi kasus pada kantor Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak, dimana Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak adalah Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika atau yang biasa disingkat dengan BMKG. BMKG mempunyai status sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan BMKG mempunyai tugas: melaksanakan tugas pemerintahan di bidang Meteorologi, Klimatologi, Kualitas Udara dan Geofisika sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak tentunya perlu memperhatikan produktivitas pegawai/kinerja karyawannya. Untuk dapat mewujudkan tercapainya tujuan dan sasaran organisasi, maka dibutuhkan adanya peran serta dari para karyawan yang berkualitas, berdaya guna, dan loyal terhadap organisasi. Namun, kompleksnya fungsi dan tugas yang diemban oleh Kantor Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak saat ini membuat kondisi kinerja yang dihasilkan menjadi belum optimal, hal tersebut dapat terjadi dikarenakan faktor masa kerja dan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh tiap-tiap pegawai Stasiun Meteorologi Kelas II Pontianak (lihat Tabel 1.).

Berdasarkan Tabel 1., dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak memiliki masa kerja yang bisa digolongkan baru, hal tersebut menunjukkan keterampilan mereka dalam bekerja memiliki pengalaman yang belum begitu

matang, sedangkan sebagian besar lagi status masa kerja pegawai akan memasuki masa pensiun yang dapat berakibat menurunnya kinerja.

Tabel 1. Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan Pegawai Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak Tahun 2012

No.	Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)
1	≥ 25	4	S2	1
2	20-24	5	S1	9
3	15-19	2	D3	13
4	10-14	2	D2	1
5	5-9	10	D1	6
6	0-4	9	SD	2
Total		32	Total	32

Sumber: Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak

Untuk tingkat kepuasan kerja karyawan tidak lepas dari pengaruh iklim organisasi yang ada dalam instansi. Salah satu gejala yang paling sering muncul akibat dari kurang hangatya iklim organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Bentuk yang paling ekstrem adalah pemogokan kerja, pelambanan kerja, dan mangkir. Gejala itu juga merupakan keluhan dari pegawai, sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik.

Dengan adanya kondisi tersebut di atas penulis tertarik untuk mengkaji tentang iklim organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Stasiun Meteorologi kelas II Pontianak.

Perumusan Masalah

Pertama, Apakah iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pada Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak? Kedua, Apakah iklim organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak? Ketiga, Apakah kepuasan kerja mempenga-

ruhi kinerja karyawan pada Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui: (1) iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak; (2) iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak; dan (3) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk mengaplikasikan dan menerapkan teori yang didapat selama mengikuti perkuliahan, sehingga penulis juga dapat mengetahui sejauh mana penulis dapat memecahkan persoalan yang menyangkut bidang manajemen sumber daya manusia.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan dan masukan yang berguna bagi organisasi publik, khususnya instansi pemerintahan di Kota Pontianak dalam melakukan penilaian kinerja karyawan yang berguna untuk penetapan kebijakan selanjutnya.

Sebagai bahan pertimbangan serta masukan dalam mengambil keputusan dan dalam penyelesaian masalah sumber daya manusia yang dihadapi, khususnya guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai kedepannya dalam bekerja.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, perbandingan dan informasi dalam melakukan penelitian dengan objek ataupun masalah yang sama dimasa yang akan datang.

Iklm Organisasi

Menurut Litwin dan Stringer dalam Wirawan (2007:121) bahwa Iklm organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Davis dan Newstorm (2001:65) mengemukakan pengertian iklim organisasi sebagai *The human environment within an organization's employees do their work*. Pernyataan Davis tersebut mengandung arti bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya. Davis dan Newstorm (2001:65) juga mengemukakan Iklm organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Herzberg, *et al* (2005) mengemukakan bahwa istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya

dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya. Herzberg juga berpendapat ada empat faktor yang memengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu: Faktor Psikologik, Faktor Sosial, Faktor Fisik, dan Faktor Finansial.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi (Wirawan, 2007:123).

Panggabean (2004) menjelaskan penilaian kinerja karyawan merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi atas prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Lebih lanjut juga dijelaskan bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memperoleh informasi tentang kinerja karyawan. Informasi ini dapat digunakan sebagai input dalam melaksanakan hampir semua aktivitas manajemen sumber daya manusia lainnya seperti promosi, kenaikan gaji, pengembangan, dan pemutusan hubungan kerja.

METODE

Penelitian menggunakan metode survey, dan merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang bertujuan mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Cooper dan Emory, 1996).

Data primer adalah data yang dihimpun sendiri oleh peneliti di tempat

dimana penelitian dilakukan. Adapun metode pengumpulan datanya yaitu: Observasi dan Kuesioner.

Data Sekunder merupakan data yang didapat dari pihak lain bukan dari penulis sendiri. Adapun metode pengumpulan datanya adalah data internal yaitu data yang diperoleh dari perusahaan atau lembaga dimana peneliti melakukan riset, data yang tersedia dalam perusahaan biasanya berupa laporan, literatur atau dokumen yang relevan dengan kebutuhan penelitian yang berkaitan dengan data pribadi pegawai beserta kegiatan kerja pegawai selama bergabung dengan perusahaan/instansi. Data ini diperoleh melalui sub bagian Tata Usaha dan internet.

Menurut Istijanto (2006) populasi adalah “jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Stasiun Meteorologi Kelas II Pontianak yang berjumlah 32 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti yang menjadi sumber data. Dalam penelitian penentuan jumlah sampel menurut Arikunto (2002) bahwa “apabila jumlah populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Sebaliknya, jika jumlah populasi besar atau lebih besar dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih dari total populasi”. Oleh karena populasi dalam penelitian ini sebanyak 32 orang pegawai (kurang dari 100), maka jumlah sampel yang diambil oleh peneliti adalah 30 orang pegawai. Hal ini dikarenakan pimpinan/kepala kantor yang menilai kinerja karyawan dan peneliti termasuk sebagai pegawai.

Untuk variabel penelitian ini diantaranya meliputi: (a) Iklim Organisasi; merupakan kualitas lingkungan kerja yang dirasakan anggota-anggotanya dan mempengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam bekerja, dengan indikator meliputi perilaku pemimpin, motivasi kerja, arus komunikasi, proses interaksi, pengambilan keputusan, penetapan tujuan/sasaran dan kontrol (Likert, 1986:63); (b) Kepuasan Kerja; yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Indikator kepuasan kerja tersebut diantaranya: kepuasan terhadap atasan/pimpinan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap peluang promosi, kepuasan terhadap pendapatan, dan kepuasan terhadap lingkungan kerja (Luthans, 1998); (c) Kinerja Karyawan; mencerminkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan memiliki indikator diantaranya: presensi, disiplin, mutu kerja, pengetahuan teknis, minat kerja, daya bimbing, sikap, dan kerjasama (Minner, Pigor & Myres, Dessler, Gomez dalam Mangkunegara, 2005); (d) Pengukuran terhadap variabel penelitian yang dirumuskan dilakukan dengan skala Likert dengan interval penilaian 1 sampai 5. Dan alternatif jawaban yang digunakan: Sangat tidak setuju= 1, Tidak setuju= 2, Kurang setuju= 3, Setuju= 4, dan Sangat setuju= 5.

Teknik analisis menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Asumsi yang harus dipenuhi untuk analisis jalur adalah asumsi normalitas dan linieritas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Iklim Organisasi (X_1). Hasil uji validitas dan reabilitas pada variabel iklim organisasi (X_1) disajikan dalam Tabel 2.

Berdasarkan tabel 2. dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel X_1 valid, karena hubungan antar skor tiap item dengan skor total mempunyai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel atau sig. lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05, sedangkan nilai *Alpha Cronbach* yang didapatkan adalah sebesar 0,904 lebih besar dari 0,6 sehingga variabel X_1 dapat dikatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas pada Variabel Iklim Organisasi (X_1)

Hubungan	Koefisien			
	Korelasi (r hitung)	r tabel	sig	Ket.
X1.1-X1	0,506	0,361	0,000	Valid
X1.2-X1	0,469	0,361	0,000	Valid
X1.3-X1	0,656	0,361	0,000	Valid
X1.4-X1	0,664	0,361	0,000	Valid
X1.5-X1	0,762	0,361	0,000	Valid
X1.6-X1	0,431	0,361	0,000	Valid
X1.7-X1	0,440	0,361	0,000	Valid
X1.8-X1	0,598	0,361	0,000	Valid
X1.9-X1	0,568	0,361	0,000	Valid
X1.10-X1	0,625	0,361	0,000	Valid
X1.11-X1	0,594	0,361	0,000	Valid
X1.12-X1	0,740	0,361	0,000	Valid
X1.13-X1	0,629	0,361	0,000	Valid
X1.14-X1	0,643	0,361	0,000	Valid
X1.15-X1	0,339	0,361	0,000	Valid
X1.16-X1	0,473	0,361	0,000	Valid
X1.17-X1	0,570	0,361	0,000	Valid

Nilai Alpha Cronbach = 0,904 Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2012

Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2). Hasil uji validitas dan reabilitas pada variabel kepuasan kerja (X_2) disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas pada Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Hubungan	Koefisien			
	Korelasi (r hitung)	r tabel	sig	Ket.
X2.1-X1	0,570	0,361	0,000	Valid
X2.2-X1	0,585	0,361	0,000	Valid
X2.3-X1	0,463	0,361	0,000	Valid
X2.4-X1	0,775	0,361	0,000	Valid
X2.5-X1	0,518	0,361	0,000	Valid
X2.6-X1	0,576	0,361	0,000	Valid
X2.7-X1	0,559	0,361	0,000	Valid
X2.8-X1	0,363	0,361	0,000	Valid
X2.9-X1	0,600	0,361	0,000	Valid
X2.10-X1	0,448	0,361	0,000	Valid
X2.11-X1	0,362	0,361	0,000	Valid
X2.12-X1	0,600	0,361	0,000	Valid
X2.13-X1	0,558	0,361	0,000	Valid

Reliabel

Nilai Alpha Cronbach = 0,857

Sumber: Data primer diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 3. dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel X_2 valid. Hal tersebut dapat dilihat dari hubungan antar skor tiap item dengan skor total mempunyai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel atau probabilitas lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05, sedangkan nilai *Alpha Cronbach* yang didapatkan adalah sebesar 0,857 lebih besar dari 0,6 sehingga variabel X_2 dapat dikatakan reliabel.

Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji validitas dan reabilitas pada variabel kinerja pegawai (Y) disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hubungan	Koefisien			Ket.
	Korelasi (r hitung)	r tabel	sig	
Y.1-Y	0,606	0,361	0,000	Valid
Y.2-Y	0,716	0,361	0,000	Valid
Y.3-Y	0,717	0,361	0,000	Valid
Y.4-Y	0,657	0,361	0,000	Valid
Y.5-Y	0,587	0,361	0,000	Valid
Y.6-Y	0,658	0,361	0,000	Valid
Y.7-Y	0,710	0,361	0,000	Valid
Y.8-Y	0,716	0,361	0,000	Valid
Y.9-Y	0,625	0,361	0,000	Valid
Y.10-Y	0,655	0,361	0,000	Valid
Y.11-Y	0,712	0,361	0,000	Valid
Nilai Alpha Cronbach = 0,892			Reliabel	

Sumber: Data primer diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 4. dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel Y valid. Hal tersebut dapat dilihat dari hubungan antar skor tiap item dengan skor total mempunyai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel atau probabilitas lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05, sedangkan nilai *Alpha Cronbach* yang didapatkan adalah sebesar 0,892 lebih besar dari 0,6 sehingga variabel X_2 dapat dikatakan reliabel.

Uji Analisis Deskriptif

Distribusi frekuensi diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden. Berikut ini adalah hasil analisis statistik deskripsi variabel penelitian dasar interpretasi rata-rata skor item dengan skala penelitian tiap-tiap kriteria (Umar, 2005) sebagai berikut: $1 \leq X < 1,8$ = sangat tidak baik, $1,8 \leq X < 2,6$ = tidak baik, $2,6 \leq X < 3,4$ = cukup baik, $3,4 \leq X < 4,2$ = baik, $4,2 \leq X \leq 5$ = sangat baik.

Variabel Iklim Organisasi (X_1)

Distribusi frekuensi variabel Iklim Organisasi (X_1) disajikan pada Tabel 5. Keseluruhan item pada variabel iklim organisasi didapatkan nilai rata-rata item yang paling rendah adalah dalam organisasi ini hampir tidak pernah terjadi *miss*

communication ($X_{1.9}$) sebesar 2,77 dan nilai rata-rata yang tertinggi adalah item pimpinan dalam organisasi ini memiliki gaya kepemimpinan demokratis ($X_{1.3}$) sebesar 4,07. Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden, dari 6 indikator variabel iklim organisasi, ternyata indikator arus komunikasi mempunyai rata-rata terkecil sebesar 3,15 dan rata-rata yang tertinggi adalah indikator perilaku pemimpin sebesar 3,77.

Uji analisis deskriptif secara umum menunjukkan hasil nilai rata-rata sebesar 3,54, dengan demikian dapat dikatakan bahwa iklim organisasi termasuk kategori baik.

Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Distribusi frekuensi variabel Kepuasan Kerja (X_2) disajikan pada Tabel 6. Keseluruhan item pada variabel kepuasan kerja didapatkan nilai rata-rata item yang paling rendah adalah karyawan merasa pekerjaan yang ditekuninya tidak monoton ($X_{2.7}$) sebesar 3,37 dan yang tertinggi adalah item karyawan merasakan rasa kekeluargaan di lingkungan kantor sudah cukup baik ($X_{2.6}$) sebesar 3,97. Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden, dari 5 indikator variabel kepuasan kerja, ternyata indikator kepuasan terhadap pimpinan mempunyai rata-rata terkecil sebesar 3,58 dan yang tertinggi adalah indikator kepuasan terhadap lingkungan kerja sebesar 3,90.

Uji analisis deskriptif secara umum menunjukkan hasil nilai rata-rata sebesar 3,65, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja termasuk kategori baik.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi frekuensi variabel Kinerja Karyawan (Y) disajikan pada Tabel 7. Keseluruhan item pada variabel kinerja

karyawan didapatkan nilai rata-rata item yang paling rendah adalah pegawai sangat teliti, cakap, tanggap dan cekatan dalam melakukan pekerjaan (Y1.4) sebesar 3,40 dan nilai rata-rata yang tertinggi adalah item pimpinan dalam organisasi ini memiliki gaya kepemimpinan demokratis (Y1.10) sebesar 4,43. Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden, dari 5 indikator variabel kinerja karyawan, ternyata indikator mutu kerja mempunyai rata-rata terkecil sebesar 3,77 dan rata-rata

yang tertinggi adalah indikator kerja sama sebesar 4,35. Dari 5 indikator ternyata masing-masing indikator mempunyai nilai rata-rata diatas 3,43.

Uji analisis deskriptif secara umum menunjukkan hasil nilai rata-rata sebesar 4,02, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan termasuk kategori baik.

Uji Asumsi Analisis Jalur

Uji Normalitas Data. Uji normalitas

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Indikator dan Item Iklim Organisasi

Item	Skor jawaban responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	1	3,3	13	43,3	15	50	1	3,3	3,53
X1.2	0	0	0	0	4	13,3	24	80	2	6,7	3,93
X1.3	0	0	0	0	1	3,3	26	86,7	3	10	4,07
X1.4	0	0	1	3,3	13	43,3	15	50	1	3,3	3,53
Mean Perilaku Pemimpin = 3,77											
X1.5	0	0	0	0	7	23,3	22	73,3	1	3,3	3,80
X1.6	0	0	1	3,3	14	46,7	15	50	0	0	3,47
X1.7	0	0	0	0	4	13,3	25	83,3	1	3,3	3,90
Mean Motivasi Kerja = 3,72											
X1.8	0	0	6	20	11	36,7	12	40	1	3,3	3,70
X1.9	0	0	11	36,7	15	50	4	13,3	0	0	2,77
X1.10	0	0	1	3,3	17	56,7	11	36,7	1	3,3	3,40
Mean Arus Komunikasi = 3,15											
X1.11	0	0	1	3,3	7	23,3	22	73,3	0	0	3,70
X1.12	0	0	9	30	12	40	8	26,7	1	3,3	3,03
X1.13	0	0	2	6,7	19	63,3	9	30	0	0	3,23
Mean Arus Komunikasi = 3,15											
X1.14	0	0	3	10	13	43,3	13	43,3	1	3,3	3,40
X1.15	0	0	1	3,3	2	6,7	27	90	0	0	3,87
X1.16	0	0	0	0	16	53,3	14	46,7	0	0	3,47
Mean Arus Komunikasi = 3,15											
X1.17	0	0	0	0	10	33,3	20	66,7	0	0	3,67
Mean Penetapan Tujuan dan Kontrol = 3,67											
Mean Variabel X1 = 3,54											

Sumber: Data Primer diolah, 2012

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Indikator dan Item Kepuasan kerja (X₂)

Item	Skor jawaban responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	2	6,7	9	30,0	18	60,0	1	3,3	3,60
X2.2	0	0	2	6,7	9	30,0	19	63,3	0	0	3,53
X2.3	0	0	0	0	12	40,0	18	60,0	0	0	3,60
Mean Kepuasan terhadap atasan = 3,58											
X2.4	0	0	2	6,7	13	43,3	14	46,7	1	3,3	3,47
X2.5	0	0	1	3,3	9	30,0	19	63,3	1	3,3	3,67
X2.6	0	0	1	3,3	2	6,7	24	80,0	3	10,0	3,97
Mean Kepuasan terhadap rekan kerja = 3,70											
X2.7	0	0	6	20	11	36,7	12	40	1	3,3	3,70
X2.8	0	0	11	36,7	15	50	4	13,3	0	0	2,77
X2.9	0	0	1	3,3	17	56,7	11	36,7	1	3,3	3,40
Mean Kepuasan terhadap Pekerjaan = 3,60											
X2.10	0	0	0	0,0	15	50,0	15	50,0	0	0	3,50
X2.11	0	0	0	0,0	2	6,7	28	93,3	1	3,3	3,40
Mean Kepuasan terhadap Peluang Promosi = 3,45											
X2.12	0	0	0	0	4	13,3	26	86,7	0	0	3,93
X3.13	0	0	1	3,3	16	53,3	13	43,3	0	0	3,87
Mean Kepuasan terhadap lingkungan kerja = 3,90											
Mean Variabel X ₂ = 3,65											

Sumber: Data Primer diolah, 2012

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Indikator dan Item Kinerja Karyawan (Y)

Item	Skor jawaban responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0	0	0,0	2	6,7	28	93,3	0	0,0	3,93
Mean Disiplin = 3,93											
Y1.2	0	0	0	0,0	3	10,0	27	90,0	0	0,0	3,90
Y1.3	0	0	0	0,0	1	3,3	29	96,7	0	0,0	3,97
Y1.4	0	0	0	0,0	2	6,7	26	86,7	2	6,7	3,40
Mean Mutu Kerja = 3,77											
Y1.5	0	0	0	0,0	1	3,3	26	86,7	3	10,0	4,07
Y1.6	0	0	0	0,0	2	6,7	28	93,3	0	0	3,93
Mean Pengetahuan Teknis = 4,00											
Y1.7	0	0	0	0,0	2	6,7	28	93,3	0	0	3,93
Y1.8	0	0	0	0,0	3	10,0	27	90,0	0	0	3,90
Y1.9	0	0	0	0,0	1	3,3	19	63,3	10	33,3	4,30
Mean Sikap = 4,04											
Y1.10	0	0	0	0	0,0	3,3	15	50,0	14	46,7	4,43
Y1.11	0	0	0	0,0	2	6,7	18	60,0	10	33,3	4,27
Mean Kerja Sama = 4,35											
Mean Variabel Y = 4,02											

Sumber: Data Primer diolah, 2012

dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Sminorv (Liliefors)*, yaitu memperhatikan hasil nilai probabilitas yang ada apakah lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian normalitas data ditampilkan pada Tabel 8.

Uji Asumsi Analisis Jalur

Uji Normalitas Data. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Sminorv (Liliefors)*, yaitu memperhatikan hasil nilai probabilitas yang ada apakah lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian normalitas data ditampilkan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Pengujian Normalitas Data

Persamaan	Liliefors hitung	Sig	Keterangan
X1 terhadap X2	0,608	0,853	Normal
X1 dan X2 terhadap Y	0,460	0,984	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 8. dapat diketahui bahwa signifikansi masing-masing jalur yang kan diuji lebih besar dibandingkan α sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini menyebar normal.

Uji Linearitas. Hasil pengujian linearitas dilakukan dalam dua persamaan, persamaan pertama adalah uji linearitas iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan persamaan kedua adalah uji linearitas iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan dengan SPSS versi 17.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Pengujian Linearitas

Persamaan	F hitung	F tabel	Sig	Keterangan
X1 terhadap X2	93,122	4,196	0,000	Linieritas terpenuhi
X1 dan X2 terhadap Y	6,874	3,354	0,004	Linieritas terpenuhi

Sumber: Data primer diolah, 2012

Berdasarkan tabel 9. menunjukkan kedua persamaan masing-masing memiliki F hitung $>$ F tabel sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal tersebut memperlihatkan adanya hubungan linear pada persamaan 1 dan 2.

Pengujian Hipotesis dan Analisis Jalur

Penghitungan analisis jalur pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 17.0.

Pengaruh Iklim Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X2) secara langsung (P21). Untuk mengetahui besarnya pengaruh tersebut digunakan metode regresi, sebagai berikut: $ZX_2 = P_{21} \cdot ZX_1 + e_1$. Dari hasil analisis diperoleh:

Tabel 10. Rekapitulasi Hasil Analisis Pengaruh Iklim Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X2) secara Langsung

Variabel Eksogen	Standardized Coeficients Beta	t hitung	t tabel	Sig	Ket
Konstanta		3,161		0,004	
Iklim Organisasi	0,877	9,649	1,701	0,000	Ho ditolak

Variabel Endogen : Kepuasan Kerja (X2)

Adjusted R Square = 0,761

R Square (R^2) = 0,769

Sig. F = 0,000

α = 0,05

Sumber: Data primer diolah tahun 2012

Dengan demikian diperoleh model: $ZX_2 = 0,877 ZX_1$ (dan $Pe_1 = 1 - R^2 = 0.231$).

Berdasarkan Tabel 10. terlihat koefisien β standarisasi pada variabel iklim organisasi (X1) sebesar 0,877, ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan iklim organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja, atau dapat diartikan semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawannya. Koefisien determinasi parsial (r^2) untuk variabel iklim organisasi adalah sebesar 0,769. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial kemampuan variabel iklim organisasi dalam menjelaskan keragaman kepuasan kerja adalah sebesar 76,9%.

Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis digunakan nilai probabilitas (sig. t) dengan kriteria apabila $p > 0,05$, maka H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya, tidak ada pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen secara nyata. Sedangkan apabila $p < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya, ada pengaruh secara nyata variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berdasarkan uji-t, variabel iklim organisasi (X1) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terbukti dari nilai $t_{hitung} = 9.649$ memberikan nilai pada tingkat p (sig. t) $0,000 < 0,05$, maka

H_0 ditolak. Artinya, hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan dari variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja secara langsung dapat dibuktikan kebenarannya sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.

Pengaruh Iklim Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Langsung

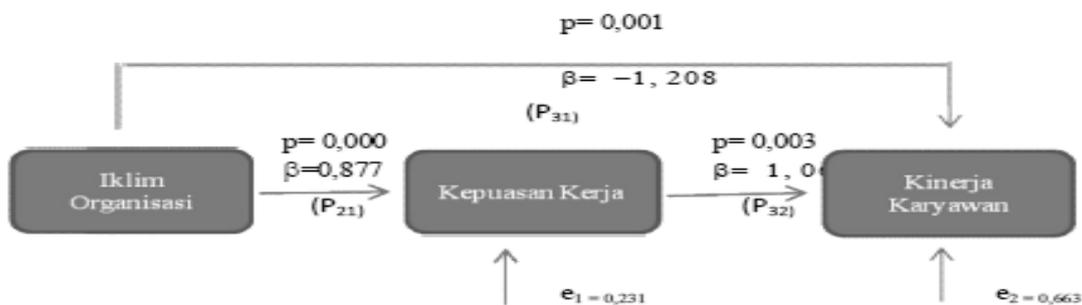
Untuk mengetahui besarnya pengaruh tersebut dapat digunakan metode regresi sebagai berikut: $ZY = P_{21}. ZX1 + P_{32}. ZX2 + e_2$. Dari hasil analisis diperoleh:

Tabel 11. Rekapitulasi Hasil Analisis Pengaruh Iklim Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap) Secara Langsung

Variabel Eksogen	Standardized Coeficients Beta	t hitung	t tabel	Sig	Ket
Konstanta		8,488-		0,000	
Iklim Organisasi (X1)	-1,208	3,707	1,701	0,001	Ho ditolak
Kepuasan Kerja (X2)	1,066	3,273	1,701	0,003	

Variabel Endogen : Kinerja Karyawan (Y)
 Adjusted R Square = 0,288
 R Square (R^2) = 0,337
 Sig. F = 0,004
 α = 0,05

Sumber: Data primer diolah tahun 2012



Gambar 1. Diagram Hasil Analisis Jalur dalam Uji-t Untuk Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara Langsung

Dengan demikian diperoleh model sebagai berikut: $ZY = -1,208 ZX1 + 1,066 ZX2$ (dan $Pe_2 = 0,663$).

Berdasarkan model pengaruh tersebut dapat disusun model analisis jalur pengaruh tiap-tiap variabel. Dari Tabel 11. dan Gambar 3. maka dapat dijelaskan pengaruh langsung iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung (P31). Koefisien β pada iklim organisasi sebesar -1,208. Tanda negatif (-) menunjukkan bahwa dalam peningkatan kualitas iklim organisasi (X1) berbanding terbalik dengan peningkatan kinerja karyawan (Y), atau dapat diartikan jika iklim organisasi (X1) tinggi maka kinerja karyawan (Y) rendah, dan begitu juga sebaliknya.

Dengan melihat nilai sig. $0.001 < 0.05$ dapat diartikan bahwa pengaruh variabel ini signifikan, atau secara statistik H_0 ditolak, artinya hipotesis yang menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan secara langsung dapat dibuktikan kebenarannya, untuk itu hipotesis tersebut dapat diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Langsung (P32)

Koefisien β pada variabel kepuasan kerja sebesar 1,066 menunjukkan bahwa dengan peningkatan kualitas kepuasan kerja (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y), atau dapat diartikan semakin baik kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Tingkat keberartian pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja secara statistik diuji dengan menggunakan uji-t. Berdasarkan hasil uji-t variabel kepuasan kerja (X2) secara statistik

memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat bahwa dari nilai t_{hitung} 3,273 memberikan nilai p (sig. t) = $0,003 < 0.05$. Dengan demikian secara statistik H_0 ditolak, artinya hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung dapat dibuktikan kebenarannya, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji-t urutan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 1,066 dan Variabel Iklim Organisasi (X1) sebesar -1,208.

Tabel 12. Uji Hipotesis Menggunakan Uji-F ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean square	F	Sig.
1 Regression	84,672	2	42,336	6,874	00,4
Residual	166,295	27	6,159		
Total	25,967	29			

Sumber: Data primer diolah, 2012

Dari hasil uji secara simultan (uji-F) antara variabel iklim organisasi (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), memiliki nilai F_{hitung} sebesar 6,874 dan F_{tabel} sebesar 3,354, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai $p < \alpha = 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa iklim organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara langsung.

Pengaruh Iklim Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Kepuasan Kerja (X1) Secara Tidak Langsung (P31) diperoleh hasil sebagai berikut: $PTL = P21. P32 = 0,877 \times 1,066 = 0,935$. Hasil tersebut menunjukkan

kontribusi iklim organisasi secara tidak langsung melalui kepuasan kerjayang menentukan kinerja karyawan adalah sebesar 93,5%. Dengan demikian hipotesis bahwa ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara tidak langsung dapat diterima. **Pengaruh Total Iklim Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengaruh total diperoleh dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus sebagai berikut: $TE = PL + PTL = -1,208 + 0,935 = -0,273$.

Pengaruh total Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $-0,273$ atau $-27,3\%$. Pengaruh langsung iklim terhadap kinerja yaitu sebesar $-1,208$ lebih kecil dari pengaruh iklim secara tidak langsung yaitu sebesar $0,935$. Pada Tabel 15 menunjukkan bahwa pengaruh yang paling dominan dari variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $1,066$.

Uji Validitas Model Analisis Jalur Koefisien Determinasi Total (Rm^2)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien determinasi total dengan rumus ($Rm^2 = 1 - (e_1)^2 - (e_2)^2$) maka diperoleh nilai Rm^2 sebesar $0,847$ atau

dengan kata lain, keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model analisis jalur dalam penelitian ini adalah sebesar $84,7\%$, sedangkan sisanya yaitu $15,3\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model dan *error*.

Theory Trimming

Sebuah model menghasilkan bentuk hubungan yang valid dengan nilai *level of significant* (sig) $< 0,05$. *Level of significant* (sig) masing-masing variabel adalah:

Substruktur 1: $X1 = 0,000 < 0,05$.

Substruktur 2: $X2 = 0,000 < 0,05$, $Y = 0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa seluruh jalur yang dibangun dalam model jalur sebelumnya dinyatakan valid dan sah. Semua jalur pada penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan, sehingga tidak ada satupun jalur yang dibuang.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis jalur menunjukkan bahwa hipotesis-hipotesis yang diajukan dapat diterima, artinya semua jalur memiliki pengaruh yang signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung antara variabel eksogen dan variabel endogen. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan metode regresi

Tabel 13. Pengaruh langsung dan Tidak Langsung Analisis Jalur

Variabel		Pengaruh			Perbandingan Efek	Keterangan
Eksogen	Endogen	Langsung	Tidak Langsung	Total		
X1	X2	0,877	-	0,877	DE = TE	Signifikan
X2	Y	1,066	-	1,066	DE = TE	Signifikan
Y	Y	-1,208	0,935	-0,273	DE < TE	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2012

berganda dengan memfokuskan kepada koefisien β distandardisasi, dapat ditunjukkan sebagai berikut. Pertama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($p = 0,000 < \alpha = 0,05$; $\beta = 0,877$).

Iklim organisasi yang sehat dan kondusif akan mempengaruhi kepuasan kerja, dimana kondisi tersebut tentunya diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan/pegawai. Sedangkan apabila iklim dipandang positif oleh karyawan maka diharapkan sikap dan perilaku yang ditimbulkan juga positif. Seperti diketahui bahwa iklim organisasi merupakan lingkungan manusia yang didalamnya terdapat karyawan-karyawan yang melakukan suatu pekerjaan.

Hasil ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Davis (1996) bahwa iklim organisasi mempengaruhi motivasi, produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal tersebut dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari dari berbagai tindakan. Karyawan akan mengharapkan imbalan kepuasan atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Apabila iklim organisasi dirasakan menyenangkan, maka karyawan akan melakukan sesuatu yang bermanfaat dan akan menimbulkan perasaan berharga. Lebih lanjut menurut Handoko (1995) iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dan hal ini selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil-hasil penemuan sebelumnya (Affandi, 2002; Artiningsih, 2001; Purnomoshidi, 1996; Setyawan, 2005; Suhanto, 2006) walaupun

dengan variabel iklim organisasi yang berbeda.

Apabila dilihat dari hasil distribusi frekuensi tiap-tiap item dari indikator iklim organisasi, perilaku pemimpin memiliki pengaruh paling besar dalam membentuk iklim organisasi di Stasiun Meteorologi Kelas II Pontianak. Jika dikaitkan dengan pedoman perilaku yang ada di Stasiun Meteorologi Kelas II Pontianak, pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis akan mampu membawa organisasi menjadi lebih fleksibel dan adil serta mampu mengambil tindakan-tindakan yang tepat dalam mengambil keputusan yang menyangkut karyawannya, sehingga hal ini dapat meningkatkan iklim organisasi.

Kedua. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung secara negatif signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,001 < \alpha = 0,05$; $\beta = -1,208$). Hal ini terjadi dikarenakan adanya tingkat persaingan yang tinggi diantara para karyawan, dimana para karyawan tersebut masing-masing berusaha menunjukkan kinerja terbaiknya. Persaingan ini pula yang menyebabkan arus komunikasi dan rasa saling percaya diantara sesama karyawan menjadi lemah, sehingga sering mendorong timbulnya *misscommunication* serta perasaan iri dengan prestasi kerja yang diperoleh rekan kerja lain, yang jika dibiarkan berlarut-larut dapat menyebabkan terjadinya konflik (perang dingin) antar karyawan. Adanya rasa bersaing itu juga disebabkan oleh beberapa orang karyawan yang berambisi pada peningkatan karir dan jabatan. Oleh karena itu, walaupun berada pada iklim organisasi yang penuh dengan tingkat persaingan tinggi, kinerja karyawan pada Stasiun

Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak tetap memiliki produktivitas kerja yang baik.

Hasil pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan mendukung penelitian sebelumnya (Kristiana, 2011; Parhusip, 2012; Wirawan, 2007). Penelitian lainnya oleh Gouldner (1997) dalam Affandi (2002) mengemukakan kaitan kinerja dengan iklim organisasi digambarkan melalui proses individual dalam organisasi. Menurut Gouldner kecenderungan profesi individu dalam organisasi pada iklim yang mendukung mampu mendukung pengembangan profesional.

Ketiga. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,001 < \alpha = 0,05$; $\beta = 1,066$). Pengujian empiris telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Luthans, 2002; Davis, 2004; Robbins, 2002; Moore dalam Kreiner, 2003) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan sangat penting bagi karyawan karena dapat menciptakan kesan positif dalam lingkungan kerja organisasi, sehingga membantu karyawan mengembangkan hal-hal baik terhadap pekerjaannya. Apabila dihubungkan dengan data dari distribusi frekuensi, maka terlihat bahwa sebagian besar responden merasa puas terhadap lingkungan kerjanya, hal ini dikarenakan besarnya rasa kekeluargaan antar sesama rekan kerja di Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak.

Karyawan di Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak masih merasa kurang puas terhadap peluang promosi dan merasa pekerjaan yang dilakukan terlalu bersifat monoton. Karenanya pihak manajemen perlu mempertimbangkan aspek promosi yang merata dan adil untuk seluruh karyawan, hal ini penting untuk memotivasi mereka dalam bekerja dan menghindari adanya penurunan produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan di Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak memperlihatkan hasil pengaruh yang paling tinggi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan di instansi tersebut lebih senang bekerja dalam *team work* sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan memiliki hasil yang maksimal.

Hasil penelitian dengan analisis jalur, menunjukkan terdapat pengaruh antar variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara tidak langsung sebesar 0,935. Karyawan akan merasakan bahwa iklim tertentu menyenangkan bila mereka melakukan sesuatu yang berguna yang dapat memberikan kemanfaatan pribadi dan apabila sesuai dengan harapan mereka. Berdasarkan hasil tersebut kepuasan merupakan dampak dari pelaksanaan pekerjaan, dan karyawan dalam bekerja terdorong untuk memuaskan kebutuhannya.

Apabila imbalan yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja, pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya, promosi yang tidak menjunjung tinggi keadilan, maka muncul ketidakpuasan pada diri karyawan. Karyawan yang tidak puas menunjukkan bahwa kebutuhannya belum terpenuhi. Bila kondisi ini

terjadi berlarut-larut maka dalam dirinya akan frustrasi, sedih, dan kecewa. Akibatnya hasil kerja dan produktivitasnya menurun. Hasil penelitian ini didukung oleh Suhanto (2006) dan Affandi (2002) yang menggunakan metode simulasi komputer (*software* SPSS), menemukan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh iklim organisasi. Dengan demikian kaitan antara kinerja, kepuasan dan iklim organisasi sangat erat hubungannya.

Pengaruh langsung kepuasan kerja lebih besar (dominan) dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung lebih besar yaitu 1,066 dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,935. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan kecil/rendah. Seperti diketahui bahwa perusahaan/organisasi yang memiliki pimpinan dan rekan kerja yang baik dan mengutamakan rasa kekeluargaan, pekerjaan yang memberikan jaminan serta asuransi kesehatan hingga pensiun, peluang promosi yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif dengan fasilitas kantor yang memadai dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan kemajuan organisasi, meskipun karyawan sedikit mengalami kendala komunikasi langsung terhadap pimpinan organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak memiliki iklim organisasi yang cenderung baik. Dilihat dari kepuasan kerja karyawannya memiliki

tingkat kepuasan yang tinggi terhadap peluang promosi, rekan kerja, dan lingkungan kerja. Dilihat dari persepsi pimpinan dalam menilai kinerja karyawannya adalah tinggi, hal ini ditunjukkan dari hasil kerja yang dicapai sudah sesuai dengan harapan kantor Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak.

Penelitian ini menghasilkan temuan yang mendukung hipotesis yang diajukan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi juga berpengaruh langsung secara negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh langsung secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel dibakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Ditunjukkan pula bahwa pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar, dibandingkan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Saran

Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak perlu meningkatkan iklim organisasi dengan memperbaiki arus komunikasi dan proses interaksi antara pimpinan dengan karyawan atau sebaliknya dan antara sesama karyawan. Diharapkan pula dengan begitu gejala terjadinya *miss communication* dalam bekerja dapat diminimalisir, sehingga proses komunikasi bisa berjalan lancar.

Dari hasil uji analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja indikator yang memiliki skor paling besar adalah kepuasan terhadap rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan terhadap rekan kerja pada Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak sudah baik, oleh karena itu untuk terus dapat menjaga hubungan antar karyawan dapat dilakukan dengan cara melaksanakan suatu kegiatan yang dapat meningkatkan kerja sama tim, seperti games (*outbond*) dan *family gathering* minimal satu tahun sekali.

Bagi penelitian yang akan datang. Peneliti lain yang akan memperluas objek penelitian tentang iklim organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dapat dilakukan pada instansi/perusahaan yang berbeda, diluar dari instansi pemerintah pusat ataupun bisa juga mengambil sampel pada perusahaan jasa/non jasa. Menambah variabel lain yang lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan obyek penelitian yang lebih banyak. Hal tersebut diatas dimaksudkan untuk lebih meningkatkan kemampuan hasil penelitian dalam menggeneralisasi dan mengatasi suatu fenomena atau permasalahan dalam suatu organisasi.

Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan indikator-indikator lain untuk mengukur iklim organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Masih banyak pembentuk iklim organisasi yang lain, tidak hanya terbatas pada yang dikemukakan oleh Likert saja, oleh karena itu peneliti selanjutnya dapat menggunakan pembentuk iklim organisasi yang dikemukakan oleh peneliti lain, begitu pula dengan pembentuk kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi. (2002). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai di Lingkungan Kota Semarang)*. Tesis. Semarang: Program Pasca Sarjana Magister Manajemen, Universitas Diponegoro.
- Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Artiningsih, D.W. (2001). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Suatu Studi terhadap Karyawan Hotel Istana Barito*. Tesis. Malang: Program Pasca Sarjana Magister Manajemen, Universitas Brawijaya.
- Cooper, Donald R. and Emory, C.W. (1996). *Business Research Methods*. Jakarta: Erlangga.
- Davis K, and Newstrom JW. (2001). *Perilaku Dalam Organisasi. Jilid I. Terjemahan*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Herzberg, F. Mausner, B. & Synderman, B.B. (2005). *The Motivation to Work. Edisi kedua*. New York: Willey Internasional.
- Istijanto. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Kreitner R, Knicki. (2005). *Perilaku Organisasi. Terjemahan A, Early Suandi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kristiana, Elia. (2011). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Top Harapan Motor*. Skripsi. Surabaya: Fakultas Ekonomi, Universitas Airlangga.
- Likert, R. (1986). *Organisasi Manusia: Nilai dan Manajemen. Terjemahan: Suratno*. Jakarta: Erlangga.

- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior, Eight Edition*. Singapore: Mc. Graw Hill International Edition.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Bandung: Aditama.
- Parhusip, Praga Toni. (2012). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Akademi Pariwisata Medan*. Tesis. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Panggabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Purnomosidhi, Bambang. (1996). *Pengembangan Kepuasan Kerja: Studi tentang Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Laporan Penelitian. Malang: Universitas Brawijaya.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Organizational Behavior*. Terjemahan. Jilid 2. Edisi ketujuh. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Setyawan, Donny. (2005). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Relevansinya terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Pemkab Temanggung)*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Suhanto, Edy. (2006). *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia)*. Tesis. Semarang: Program Pasca Sarjana Magister Manajemen, Universitas Diponegoro.
- Umar, Husein. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.