Iklm Organisasi dan Kepuasan Kerja Pegawai Bank Tabungan Negara

Afiah Mukhtar¹

¹*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara*

**email korespondensi: afiah.muhtar@gmail.com*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate on job satisfaction of the employees of the Bank Tabungan Negara (BTN) Panakkukang Makassar Branch. The number of respondents in this study were 40 employees using a simple linear regression analysis method and using primary data sources through interviews and questionnaires (Licker scale instruments). Based on the results of the study, it was found that organizational climate has a positive and significant influence on employee job satisfaction.

Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Bank Tabungan Negara (BTN) merupakan badan usaha milik Negara Indonesia yang bergerak pada bidang jasa keuangan. Perkembangan BTN di Kota Makassar cukup baik dengan ditandainya memiliki 12 kantor cabang yang aktif beroperasi. Salah satu Bank Tabungan Negara (BTN) yang aktif beroperasi adalah Cabang Panakkukang Makassar yang beralamat di Jl Letjen Hertasning No.I, untuk terus mewujudkan perkembangan BTN semakin baik para pimpinan perbankan harus mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif demi terwujudnya kepuasan kerja orang-orang yang bekerja didalamnya dan ketika rasa kepuasan kerja itu terwujud secara langsung akan berdampak pula pada pencapaian kinerja perusahaan.

Salah satu aset terpenting dalam perusahaan adalah tersedianya sumber daya manusia, sehingga untuk perusahaan yang bergerak dibidang jasa sangat penting untuk memperhatikan kepuasan kerja pegawainya (Prabowo, 2019). Karyawan yang mendapatkan rasa kepuasan kerja ditempat kerjanya akan memberikan hasil kerja yang lebih maksimal sehingga kepuasan kerja menjadi hal penting untuk menjadi perhatian bagi pihak manajemen perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan antara individu berbeda-beda dan perbedaan ini dikarenakan pandangan dalam mempersepsikan iklim organisasi tempat mereka bekerja

dan kualitas kehidupan kerja antara individu satu dengan individu lainnya dapat berbeda (Idrus, M., 2006). Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Untuk mewujudkan kepuasan kerja diperlukan iklim organisasi yang kondusif (Permadi, 2016). Penelitian (Salamadian, 2019) menunjukkan bahwa iklim organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.

Iklim organisasi memiliki kontribusi yang cukup penting bagi setiap individu di organisasi, yang pada akhirnya akan memberikan dampak pada pekerjaan mereka dilingkungan kerjanya sehingga berdasarkan uraian sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini bagaimanakah pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Tabungan Negara Cabang Panakkukang Makassar, sedangkan tujuan dari penelitian ini untuk menganalisa hubungan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Tabungan Negara Cabang Panakkukang Makassar.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja

Umstot (1988) mendefinisikan iklim organisasi merupakan salah satu cara untuk mengukur budaya organisasi, dan iklim organisasi itu sendiri dimaknai sebagai cara karyawan memahami lingkungan organisasinya. Situasi ini tampaknya yang menjadikan Umstot berpendapat bahwa faktor tertentu dapat penting pada organisasi tertentu, namun tidak memiliki makna yang berarti pada organisasi lain. Iklim organisasi merupakan kondisi yang menggambarkan lingkungan psikologis yang dirasakan karyawan dalam organisasinya dan iklim organisasi yang ada dipengaruhi dari persepsi karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut dan ketika iklim organisasi ini dirasakan nyaman dan menyenangkan akan memberikan dampak psikologis bagi kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi (Tadampali dkk., 2016) (Suti dkk, 2020).

Menurut (Sunnyoto dalam Mukhtar, A. 2019), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan bagi karyawan atau kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan seseorang dalam memandang pekerjaannya. Menurut Rivai dan Sagala (2009), bahwa umumnya teori kepuasan terbagi tiga yaitu : 1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*) teori menjelaskan bahwa munculnya kepuasan kerja seseorang berkaitan dengan apa yang dianggap akan diperoleh dengan yang dicapai, 2) teori keadilan (*Equity theory*) menurut teori ini seseorang akan mendapatkan kepuasan kerja jika rasio input sama dengan perbandingan rasio input yang diperoleh oleh orang lain dan ketika perbandingan ini dirasakan tidak adil maka seseorang tidak akan merasa puas, 3) Teori dua faktor (*Two factor theory*) teori ini menjelaskan bahwa seseorang akan merasa puas jika terpenuhi faktor – faktor atau situasi yang dibutuhkan.

Ketika faktor itu terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan dan ketika tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidak puas kerja. Downey dan Slocum (1975)

menjelaskan dalam hasil penelitiannya bahwa iklim organisasi memiliki hubungan dengan kepribadian seseorang yang dimana hal ini mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Iklim organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Kurniasari, D., & Halim, A. 2013).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

III. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ dan nilai persamaan regresi $Y = 0.075 + 0.552x$. Kondisi iklim organisasi yang terjadi pada Bank Tabungan Negara Cabang Panakkukang Makassar berdasarkan hasil penelitian bahwa para pegawai selalu mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga hal ini mampu mendorong terwujudnya rasa kepuasan kerja. Kondisi iklim organisasi yang baik adalah dengan adanya penerimaan karyawan dengan baik dalam lingkungan organisasi dan hal ini terwujud dengan baik pada lingkungan organisasi BTN Cabang Panakkukang Makassar. Iklim toleransi terwujud dengan baik dalam lingkungan organisasi karena para pegawai saling menghargai perbedaan sebagai wujud sikap toleransi diantara mereka, selain itu hal yang menjadi penyebab penelitian ini berpengaruh signifikan karena para pegawai saling membantu satu sama lain ketika rekan kerja mereka mendapatkan kendala dalam pekerjaannya sehingga kondisi iklim organisasi inilah yang membuat munculnya rasa psikologis yang menyenangkan bagi pegawai dan mampu mewujudkan kepuasan kerja pegawai

Hasil jawaban kuesioner yang diberikan responden dapat dijabarkan bahwa munculnya rasa kepuasan kerja dikarenakan para pegawai BTN menyenangi pekerjaan yang menantang karena merupakan hal baru yang menyenangkan bagi mereka. Umumnya para responden berpendidikan strata satu sehingga sudah dibekali dengan kompetensi yang memadai untuk bekerja dalam dunia perbankan. Kemampuan para pegawai dalam menggunakan teknologi dan fasilitas yang menunjang pekerjaannya memberikan rasa kepuasan kerja. Pada kondisi kerja ketika pegawai mendapatkan posisi yang sesuai dengan ilmu basic dan pengetahuannya mampu memunculkan rasa psikologis yang menyenangkan dan inilah yang menjadikan pemicu munculnya rasa kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Prabowo, B., 2019) bahwa iklim organisasi memberikan hasil yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Iklim organisasi yang cukup kuat mampu memberikan rasa kepuasan kerja pada para pekerja Pritchard, R. D., & Karasick, B. W. (1973). Iklim organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Kurniasari, D., & Halim, A. 2013).

Hasil penelitian yang sama juga ditemukan oleh Putra, & Sudharma, I. N. (2016) bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

IV. PENUTUP

a. Kesimpulan

Hasil penelitian diperoleh bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Panakkukang Makassar. Penelitian ini membuktikan bahwa terciptanya iklim organisasi yang kondusif akan menjadi pendorong bagi seseorang merasakan kepuasan kerja dan ketika seseorang memiliki perasaan psikologis yang menyenangkan dalam lingkungan kerjanya secara tidak langsung akan menjadi pemicu bekerja dengan baik.

b. Saran

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan jumlah sampel yang lebih besar dan menggabungkan beberapa variabel lain untuk kajian ilmu manajemen terfokus pada sumberdaya manusia pekerja dunia perbankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Downey, H. Kirk dan Don Hellriegel John W. Slocum, Jr., (1975), "Congruence Between Individual, Needs, Organizational Climate, Job Satisfaction And Performance, *Academy Of Management Journal*, Vol.18, No.196
- Idrus, M. (2006). Implikasi Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 3(1), 94-106.
- Kurniasari, D., & Halim, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember.
- Liana, Y. (2012). Iklim organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. *Jurnal manajemen dan Akuntansi*, 1(2).
- Mukhtar, A. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 8(4).
- Mukhtar, A., & Asmawiyah, A. (2020). Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 245-255.
- Permadi, K. D. D., & Utama, I. W. M. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Prabowo, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawa. *Jurnal Semarak*, 2(2). <https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2927>

- Pritchard, R. D., & Karasick, B. W. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational behavior and human performance*, 9(1), 126-146.
- Putra, I. G. A. Y. L., & Sudharma, I. N. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rivai dan Sagala. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi dua, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Salamadian. (2019). 10 Teknik Pengambilan Sampel dan Penjelasannya Lengkap (SAMPLING). *Salamadian.Com*.
- Suti, M., Syahdi, M. Z., & D, D. (2020). Tata Kelola Perguruan Tinggi dalam Era Teknologi Informasi dan Digitalisasi. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 203-214.
- Tadampali, A. C. T., Hadi, A., & Salam, R. (2016). Pengaruh iklim organisasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Bank Sulselbar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 35-46.
- Umstot, D.D., (1988). *Understanding Organizational Behaviour*. St. Paul: West Publishing Company.