

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PR. GAGAK HITAM  
BONDOWOSO**

**SKRIPSI**



Oleh

**AHMAD FACHRIAN ALY**

**NIM : 18510015**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2022**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PR. GAGAK HITAM  
BONDOWOSO**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana  
Manajemen (SM)



Oleh

**AHMAD FACHRIAN ALY**

**NIM : 18510015**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN**  
**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA**  
**TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PR. GAGAK HITAM**  
**BONDOWOSO**

**SKRIPSI**

Oleh

**AHMAD FACHRIAN ALY**  
NIM : 18510015

Telah disetujui pada tanggal 13 Juni 2022

Dosen Pembimbing,



**Syahirul Alim, MM**  
NIP 19771223 200912 1 002

Mengetahui :

Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE., M.M**  
NIP 19740604 200604 1 002

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN**  
**LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN**  
**KERJA KARYAWAN PR. GAGAK HITAM**  
**BONDOWOSO**

**SKRIPSI**




Oleh  
**AHMAD FACHRIAN ALY**  
NIM: 18510015

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji dan  
Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Pada 24 Juni 2022

**Susunan Dewan Penguji**

1. Ketua  
**Ahmad Mu'is, S.Ag., M.Si**  
NIP 19711110 20160801 1 043
2. Dosen Pembimbing/ Sekretaris  
**Syahirul Alim, M.M**  
NIP 19771223 200912 1 002
3. Penguji Utama  
**Setiani, M.M**  
NIP 19900918 201801 2 002

**Tanda Tangan**

(  )  
(  )  
(  )

Disahkan Oleh:  
Ketua Program Studi,  
  
**Muhammad Sulhan, SE., MM.**  
NIP 19740604 200604 1 002



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Fachrian Aly  
NIM : 18510015  
Fakultas/Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PR. GAGAK HITAM BONDOWOSO** adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 13 Juni 2022



Ahmad Fachrian Aly

NIM: 18510015

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

*Kami persembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang selalu  
Mendukung kami, dan mendoakan kami di setiap ikhtiar kami hingga titik ini.*

## **MOTTO**

*"When the world is evil to you, then try to deal with it, because no one will help you if you don't try."*  
(Roronoa Zoro)

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi.Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil 'alamin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT karena dengan nikmat karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PR. Gagak Hitam” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Shalawat dan salam kepada Baginda Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua. Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak dapat terwujud tanpa bantuan bimbingan, serta dorongan dan nasihat dari berbagai pihak. Tak lupa pula izinkan penulis juga menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberi kemudahan dan mencurahkan nikmat yang berlimpah pada seorang hamba yang senantiasa berpeluh kesah ini, dan atas izin-Nya lah sehingga penulis bisa menyelesaikan dengan baik Skripsi ini.
2. Orang Tua yang selalu memberikan dukungan baik moral maupun materiil yang tak dapat terbalas, serta untaian do'a tulus yang selalu tercurah untuk keberhasilan penulis, semoga Allah senantiasa melindungi dan memberikan keberkahan untuk kalian.
3. Bapak Syahirul Alim, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Mas Glory Bastian dan karyawan PR. Gagak Hitam Bondowoso yang telah berkontribusi dalam membantu penulis menyelesaikan tugas akhir skripsi.
8. Orang tua tercinta yang telah memberikan kasih sayang dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini baik dalam bentuk nasihat yang membangun maupun doa yang tak pernah putus.
9. Sahabat seperjuangan Manajemen 18 yang tak pernah lelah dalam membantu menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Sahabat Maido dan teman teman kontrakan Racun Dunia yang telah banyak membantu penulis menyelesaikan tugas akhir skripsi.
11. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini, sehingga perlu adanya kritik dan saran sangat dibutuhkan untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua bantuan yang diberikan kepada saya.

Malang, 13 Juni 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN_MOTTO</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>ABSTRAK</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	10
2.1 Kajian Empiris .....	10
2.2 Kajian Teoritis .....	23
2.2.1 <i>Grand Theory</i> .....	23
2.2.2 Iklim Organisasi .....	23
2.2.3 Lingkungan Kerja .....	32
2.2.4 Kepuasan Kerja .....	41
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	50
2.3.1 Hubungan Antara Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	50
2.3.2 Hubungan Antara Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	50
2.3.3 Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	51

2.4 Kerangka Konseptual.....	53
2.5 Hipotes .....	53
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>55</b>
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	55
3.2 Lokasi Penelitian .....	55
3.3 Populasi dan Sampel .....	55
3.3.1 Populasi .....	55
3.3.2 Sampel.....	56
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	56
3.5 Sumber Data.....	57
3.6 Teknik Pengambilan Data.....	57
3.6.1 Kuesioner.....	57
3.6.2 Observasi .....	57
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	58
3.8 Skala Pengukuran .....	61
3.9 Uji Instrumen Data .....	62
3.9.1 Uji Validitas.....	62
3.9.2 Uji Reliabilitas .....	63
3.10 Uji Asumsi Klasik .....	63
3.10.1 Uji Normalitas.....	63
3.10.2 Uji Linearitas .....	63
3.10.3 Uji Multikolinearitas .....	64
3.10.4 Uji Heteroskedastisitas .....	64
3.11 Analisis Data .....	65
3.11.1 Analisis Deskriptif .....	65
3.11.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	65
3.11.3 Uji Hipotesis .....	66
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>67</b>
4.1 Pembahasan Objek Penelitian .....	67
4.1.1 Profil PR. Gagak Hitam Bondowoso .....	67
4.1.2 Visi, Misi & Tujuan .....	68
4.1.3 Struktur Organisasi .....	69
4.2 Pembahasan Subjek Penelitian.....	70

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	70
4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	72
4.2.3 Uji Instrumen Data.....	77
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	79
4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	81
4.2.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	83
4.2.7 Uji Hipotesis .....	83
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....	85
4.3.1 Pengaruh Iklim Organisasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	85
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) .....	88
4.3.3 Pengaruh Iklim Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) .....	90
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	93
5.1 Kesimpulan .....	93
5.2 Saran .....	93

## **DAFTAR TABEL**

- Tabel 1.2 Data Karyawan PR. GAGAK HITAM Tahun 2021
- Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu
- Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu
- Tabel 3.1 Populasi Penelitian
- Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel
- Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
- Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
- Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi (X1)
- Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)
- Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)
- Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas
- Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas
- Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas
- Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas
- Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas
- Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
- Tabel 4.14 Hasil Uji t
- Tabel 4.15 Hasil Uji F (Uji Simultan)

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Data Kuesioner

Lampiran 3 Distribusi Frekuensi

Lampiran 4 Hasil Uji Penelitian

Lampiran 5 Bukti Konsultasi

Lampiran 6 Biodata Peneliti

## ABSTRAK

Aly, Ahmad Fachrian. 2022, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PR. Gagak Hitam”

Pembimbing : Syahirul Alim, MM

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

---

Pada saat ini bagian penting dari tugas manajemen sumber daya manusia adalah untuk mempelajari dan mengembangkan cara untuk mengintegrasikan karyawan secara efektif untuk mencapai tujuan fungsi manajemen secara strategis, untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah dengan menciptakan kepuasan kerja bagi setiap karyawan di perusahaan. Kepuasan kerja sangat penting bagi kelangsungan kegiatan organisasi. salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah iklim organisasi. Lingkungan kerja perusahaan adalah faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan karyawan, karena kondisi kerja yang baik memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, penelitian ini menggunakan jenis penelitian *eksplanatory*, populasi dalam penelitian ini ada sebanyak 73 karyawan PR. Gagak Hitam Bondowoso, teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sampel yang digunakan sebanyak 73 karyawan, pengumpulan data menggunakan kuesioner dan juga observasi, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linier berganda dengan bantuan *software IBM SPSS 23.0 for Windows*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. iklim organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PR Gagak Hitam Bondowoso.

## **ABSTRACT**

*Aly, Ahmad Fachrian. 2022, THESIS. Title: "The Influence of Organizational Climate and Work Environment on Job Satisfaction of PR Employees. Black Crow"*

*Supervisor : Syahirul Alim, MM*

*Keywords : Organizational Climate, Work Environment, Job Satisfaction*

---

*At this time an important part of the task of human resource management is to study and develop ways to integrate employees effectively to achieve the objectives of the management function strategically, to manage human resources in a company is to create job satisfaction for every employee in the company Job satisfaction very important for the continuity of organizational activities. one of the factors that influence job satisfaction is the organizational climate. The company's work environment is a contributing factor to employee satisfaction, because good working conditions have a significant impact on employee productivity.*

*This study aims to prove the effect of organizational climate and work environment on job satisfaction, this study uses an explanatory research type, the population in this study is 73 PR employees. Gagak Hitam Bondowoso, the sampling technique used a saturated sample, the sample used was 73 employees, data collection using questionnaires and also observation, data analysis used in this study was using validity test, reliability test, normality test, linearity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression with the help of IBM SPSS 23.0 software for Windows.*

*The results of this study indicate that organizational climate has a significant positive effect on job satisfaction. work environment has a significant positive effect on job satisfaction. Organizational climate and work environment simultaneously have a significant positive effect on job satisfaction for PR Gagak Hitam Bondowoso employees.*

## مستخلص البحث

علي، أحمد فخريان. 2022 ، أطروحة. العنوان: "تأثير المناخ التنظيمي وبيئة العمل على الرضا الوظيفي لموظفي العلاقات العامة. الغراب الأسود"

المشرف : سياهيرول عليم ، MM  
الكلمات المفتاحية : المناخ التنظيمي, بيئة العمل, الرضا الوظيفي

في هذا الوقت ، تتمثل المهمة المهمة لإدارة الموارد البشرية فيدراسة وتطوير طرق لدمج الموظفين بشكل فعال لتحقيق أهداف وظيفة الإدارة بشكل استراتيجي ، لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة هو خلق الرضا الوظيفي لكل موظف في الشركة الرضا الوظيفي مهم جدا لاستمرارية أنشطة المنظمة. أحد العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي هو المناخ التنظيمي تعد بيئة عمل الشركة عاملا يساهم في رضا الموظفين ، حيث أن ظروف العمل الجيدة لها تأثير كبير على إنتاجية الموظفين

تهدف هذه الدراسة إلى إثبات تأثير المناخ التنظيمي وبيئة العمل على الرضا الوظيفي، وتستخدم هذه الدراسة نوعا تفسيريا من البحوث، ويبلغ عدد السكان في هذه الدراسة ما يصل إلى 73 موظفا في مجال العلاقات العامة. Gagak Hitam Bondowoso، تقنية أخذ العينات باستخدام عينات مشبعة ، عينات مستخدمة ما يصل إلى 73 موظفا ، جمع البيانات باستخدام الاستبيانات وكذلك الملاحظات ، تحليل البيانات المستخدم في هذه الدراسة يستخدم اختبارات الصلاحية ، اختبارات القابلية ، اختبارات طبيعية ، اختبارات خطية ، اختبارات متعددة الكولين ، اختبارات التغاير ، الانحدار الخطي المتعدد بمساعدة برنامج *IBM SPSS 23.0 لنظام التشغيل Windows*

لها العمل بيئة. الوظيفي الرضا على كبير إيجابي تأثير له التنظيمي المناخ أن إلى الدراسة هذه نتائج تشير الرضا على كبير إيجابي تأثير لهما العمل وبيئة التنظيمي المناخ. الوظيفي الرضا على كبير إيجابي تأثير Gagak Hitam Bondowoso العامة العلاقات لموظفي الوظيفي

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era global yang kita jalani, persaingan menuntut perusahaan untuk bekerja lebih efisien dan efektif, sedangkan persaingan yang semakin ketat ini menuntut perusahaan untuk dapat bersaing meningkatkan kelangsungan hidupnya. Perusahaan adalah suatu organisasi yang mempekerjakan orang-orang yang disebut karyawan atau karyawan untuk melaksanakan kegiatan produksinya. Sebagian besar perusahaan memiliki tujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, serta meningkatkan kepuasan karyawan dan pelanggan. Sumber daya manusia atau karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Karyawan merupakan faktor penentu dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Suatu pekerjaan tergantung pada kesiapan karyawan untuk melaksanakannya, karena pekerja adalah pekerja yang berhubungan langsung dengan berbagai kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing perusahaan. Dalam setiap perusahaan, seorang karyawan berhubungan langsung dengan suatu pekerjaan, berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada upayanya untuk menggerakkan karyawan. (Rohim, 2018).

Bagian penting dari tugas manajemen sumber daya manusia adalah untuk mempelajari dan mengembangkan cara untuk mengintegrasikan karyawan secara efektif untuk mencapai tujuan fungsi manajemen secara strategis. Salah satu upaya untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah dengan

menciptakan kepuasan kerja bagi setiap karyawan di perusahaan tersebut. Dalam melakukan upaya ini, harus berlaku untuk semua tingkatan organisasi, baik ke bawah maupun ke atas. Kepuasan kerja karyawan pada suatu instansi perusahaan berhubungan langsung dengan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. (Mursid dkk, 2019).

Manajemen karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi. Tugas manajer SDM dalam pengelolaan karyawan adalah bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam memastikan bahwa karyawan tetap setia dan tetap berada dalam satu organisasi. Di era globalisasi ini, pengembangan sumber daya manusia selalu menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan dan fungsi organisasi. Semua organisasi harus mampu bertahan. Salah satu faktor yang memiliki peran dalam kelangsungan hidup suatu organisasi atau sumber daya manusia. Kesejahteraan dan kenyamanan sumber daya manusia dalam organisasi harus diperhatikan. Untuk itu organisasi perlu menciptakan iklim organisasi dan lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan bagi karyawannya.

Kepuasan kerja sangat penting bagi kelangsungan kegiatan organisasi. Hayati Nasution et al., (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif individu terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, menurut Gorda (2004) dalam Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, (2012), kepuasan kerja dapat menjadi pendorong bagi kinerja karyawan yang lebih tinggi, untuk membantu meningkatkan kinerja organisasi. Swastha (2008) dalam Unud (2017) mengatakan bahwa kepuasan akan muncul ketika individu menyadari bahwa suatu organisasi

menerapkan peraturan yang konsisten dengan nilai-nilai mereka sendiri. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan iklim organisasi yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dan menciptakan rasa puas terhadap hasil pekerjaannya.

Davis (2000) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal. Iklim selalu dipahami sebagai istilah deskriptif yang berfokus pada faktor lingkungan, sedangkan iklim digunakan untuk kepuasan kerja. Menciptakan lingkungan organisasi yang baik adalah penting karena memberikan pemahaman kepada karyawan tentang apa yang ditawarkan organisasi dan berfungsi sebagai dasar untuk perilaku karyawan selanjutnya. Pengertian dari iklim organisasi itu sendiri dapat bersifat secara jelas terhadap fisik, namun dapat juga bersifat tidak jelas secara fisik atau emosional.

Iklim organisasi itu sendiri mengekspresikan citra situasi dalam organisasi. Sebagaimana dicatat Schneider, (2000) iklim organisasi akan relevan dengan definisi keadaan lingkungan atau institusi. Lebih lanjut, George dan Atkinson (1991) dalam Davis (2000) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah lingkungan manusia di mana karyawan melakukan pekerjaannya.

Brown, Neal, Griffin dan Hart (2000) mengemukakan bahwa iklim organisasi, adalah tempat kerja yang menyenangkan, rasa aman di tempat kerja, penerangan, sarana dan prasarana yang cukup, jaminan sosial promosi jabatan, kedudukan, pengawasan yang layak. Maka dari itu iklim organisasi sangat

mendasar dan mempengaruhi motivasi individu untuk mencapai suatu hasil. Di sisi lain, adanya iklim organisasi yang menguntungkan juga mempengaruhi kepuasan kerja, karena iklim organisasi yang kondusif memungkinkan karyawan untuk secara bebas mewujudkan potensi penuh mereka. Selain itu, dengan adanya iklim yang dingin secara alami akan memotivasi karyawan untuk bertindak melakukan yang terbaik bagi organisasi, atau setidaknya karyawan tersebut akan betah di lingkungan perusahaan dan pada akhirnya akan mengurangi apa yang disebut dengan “*Labour Turnover*”, karena karyawan telah puas dengan pekerjaan mereka di perusahaan.

Sedarmayanti (2001) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi amat penting diperhatikan oleh pihak manajemen. Kendati lingkungan kerja tidak menjalankan proses dalam produksi. Kondisi lingkungan bisnis dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan kepuasan karyawan karena dapat memotivasi semangat kerja yang produktif. Lingkungan kerja fisik meliputi semua kondisi fisik lingkungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pekerja.

Lingkungan kerja perusahaan adalah faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan karyawan, karena kondisi kerja yang baik memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, karena mereka memainkan peran penting dalam mengurangi suasana. lelah dan bisa menghilangkan atau setidaknya Untuk sedikit mengurangi rasa malas dan sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk mempengaruhi efektifitas kerja sebagai karyawanmerasa tidak nyaman di tempat kerja, yang mencegah mereka untuk memberikan perhatian penuh pada pekerjaan

mereka. Lingkungan kerja adalah salah satu factor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dikarenakan lingkungan kerja merupakan tempat karyawan bekerja dan dapat berdampak secara positif maupun negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Ahyari (2015) dalam Dewi (2015), mengungkapkan bahwa kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja tersebut antara lain pencahayaan yang cukup, suhu udara yang cukup, lingkungan kerja yang nyaman dan keamanan di perusahaan. Pawirosumarto et al., (2017) berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan dapat memotivasi dimana karyawan bekerja secara optimal, sehat, bahagia, aman dan produktif.

**Tabel 1.2**  
**Data Karyawan PR. GAGAK HITAM Tahun 2021**

<b>Divisi</b>	<b>Jumlah Karyawan Sebelum Resign</b>	<b>Karyawan Resign</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
HRD & Umum	27	3	24
Keuangan	3	-	3
Pemasaran	40	11	29
Produksi	31	14	17
Jumlah	101	28	73

*Sumber: Data Karyawan PR. Gagak Hitam*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja di PR Gagak Hitam dalam tahun 2021 masih banyak karyawan yang keluar dikarenakan karyawan mengalami kejenuhan saat bekerja yang monoton, fasilitas yang kurang memadai,

masalah keluarga, kurangnya kehangatan dan dukungan dari pimpinan, dan ini terbukti dari tabel di atas sebanyak 28 karyawan yang dimana pada divisi produksi dari 31 karyawan terdapat 14 karyawan yang mengundurkan diri.

Dalam mengatasi masalah pada perusahaan PR. Gagak Hitam, menjadi perhatian para pimpinan PR Gagak Hitam, diantaranya memberikan reward berupa THR atau bonus dalam menyelesaikan pekerjaannya, namun dalam hal ini masih ditemukan kondisi yang kurang kontradiktif, yg dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, seperti fasilitas yang didapatkan kurang memadai dan pekerjaan yang monoton sehingga menimbulkan karyawan yang kurang bertanggung jawab dan menyepelakan terhadap apa yang seharusnya mereka kerjakan.

Berdasarkan hasil penelitian Indah & (Mila 2020) menunjukkan bahwa variabel Iklim organisasi tidak berpengaruh positif akan tetapi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak, dan pada penelitian yang dilakukan oleh Soemadi (2021) iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa sedangkan hasil penelitian Pratama & Pasaribu, (2020) menunjukkan bahwa variabel Iklim organisasi berpengaruh positif akan tetapi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) kantor cabang Kualanamu.

Berdasarkan hasil penelitian dari Ekowati Dkk (2021) menunjukkan bahwa variabel bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

karyawan industri gula di kota malang. Lalu pada hasil penelitian Hartanto & Turangan, (2021) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Hotel bintang lima Jakarta. Sedangkan hasil Rasyid & Tanjung (2020) penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan.

Berdasarkan *Research Gap* diatas, terdapat ketidakkonsistenan pada hasil penelitian terdahulu yakni variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sehingga peneliti tertarik meneliti kembali variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Atas dasar latar belakang, maka disusun rumusan masalah secara spesifik sebagai berikut:

1. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PR. Gagak Hitam Bondowoso?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PR. Gagak Hitam Bondowoso?
3. Apakah Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PR. Gagak Hitam Bondowoso?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka disusun tujuan penelitian secara spesifik sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Iklim organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan di PR. Gagak Hitam Bondowoso
2. Untuk mengetahui apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan di PR. Gagak Hitam Bondowoso
3. Untuk mengetahui apakah Iklim organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PR. Gagak Hitam Bondowoso

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah manfaat Teoritis dan Praktis yang dijabarkan sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis:**

Dapat memeberikan sumber pustaka yang positif dan menjadi media menambah pengetahuan seputar *human resource departement* yang berkaitan dengan kepuasan, iklim organisasi dan juga lingkungan kerja

#### **2. Manfaat Praktis:**

##### **a. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi PR. Gagak Hitam Bondowoso untuk mengetahui pengaruh Iklim organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dan juga agar dapat meningkatkan kualitas para karyawannya baik dari segi Iklim organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan

**b. Bagi Peneliti Lain**

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji dan mengembangkan penelitian dalam bidang yang sama.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2. 1 Kajian Empiris**

Penelitian-penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu. Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Dharma, (2019) penelitian yang dilakukan peneliti ini berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada PT. Batanghari Barisan Padang” tujuan penelitian ini adalah berusaha untuk melihat seberapa besar atmosfer iklim organisasi dan komunikasi memiliki komitmen organisasi yang diukur dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menguji pengaruh faktor lingkungan organisasi dan komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi yang diukur dengan kepuasan kerja karyawan menggunakan analisis regresi berganda dan analisis jalur. Variabel lingkungan organisasi (X1), variabel komunikasi organisasi (X2), dan variabel komitmen organisasi (Y2) tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi (Y2), menurut hasil penelitian (Y2). Lingkungan organisasi dan faktor iklim mempengaruhi komitmen organisasi secara tidak langsung. Faktor iklim dan komunikasi organisasi, misalnya, berdampak besar

terhadap kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak besar pada komitmen organisasi.

Sabella & Suwaji (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bhakti Adi Sentosa Surabaya”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui untuk mendapatkan bukti empiris apakah berpengaruh antara variabel iklim organisasi yang terdiri dari struktur, tanggung jawab, imbalan, resiko, kehangatan, dukungan standart konflik dan juga identitas terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bhakti Adi Sentosa, metode yang diterapkan pada penelitian ini adalah metode teknik analisis berganda, dan hasil penelitian ini pada variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap karyawan PT. Bhakti Adi Sentosa.

Indah & Mila (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak”. Tujuan dari penelitiannya adalah untuk mengetahui pengaruh dari Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasa Kerja baik secara parsial dan maupun secara simultan, metode yang diambil atau yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi tidak berpengaruh positif secara parsial namun terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan.

Idris Dkk (2020) Dalam Penelitiannya yang berjudul “*The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee*”

*performance: Evidence from Indonesia*” Tujuan dari penelitiannya adalah Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran mediasi dari jobkepuasan terhadap kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai pada perguruan tinggi Politeknik Negeri di Indonesia. Metode yang diambil Studi ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) sebagai analisis data. Studi ini menemukan bahwa kompensasi tidak berdampak pada kepuasan kerja dan kepuasan kerja karyawan pertunjukan. Selain itu, kepuasan kerja tidak dapat memediasi kompensasi dan kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berdampak pada lingkungan kerja dankinerja karyawan. Hal ini juga mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Dengan demikian, kepuasan kerja secara langsung atau tidak langsungdapat menjadi mediator untuk hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Rasyid & Tanjung (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap variabel kepuasan kerja, dalam metode penelitiannya, peneliti memilih metode pendekatan asosiatif, dimana metode ini dilakukan untuk mengetahui hubungan dan juga pengaruh antar variabel baik itu bebas maupun terikat, secara parsial hasil penelitian ini pada variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam kasus ini, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam

kasus ini, motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada saat yang sama, Kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Aliya & Saragih (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan juga menganalisis antara variabel *work-life balance*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja di PT. Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat, dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan juga metode analisis deskriptif, dan Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa *work-life balance* berada pada kategori “sangat baik” dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja berada pada kategori “baik”. Hasil uji regresi linier menunjukkan bahwa “keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial atau bersamaan terhadap kepuasan kerja”. *Work-life balance* mempengaruhi 57,5% kepuasan kerja seorang karyawan.

Pratama & Pasaribu (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak langsung lingkungan organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dampak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan dampak tidak langsung iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Lalu dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa iklim

organisasi tidak berpengaruh karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan karyawan. Itu tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan karyawan. Tes tersebut tidak ada hubungannya dengan iklim organisasi dan pengembangan karir yang terkait langsung dengan Perusahaan, yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Angkasa Pura II (Persero) yang merupakan cabang dari Kulanamu.

Saputra (2020) penelitian yang dilakukan Saputra dkk ini berjudul “Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui aspek efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada sebuah perusahaan di Sidoarjo. Sampel penelitian sebanyak 133 responden dengan teknik sensus. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh adalah efikasi diri berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Efikasi diri dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan.

Novita & Kusuma (2020) Dalam Penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup)” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui elemen apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, analisis tanggapan responden,

analisis regresi linier berganda, koefisien determinan, dan pengujian hipotesis merupakan beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil pengujian menunjukkan bahwa faktor Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup baik secara parsial maupun bersamaan.

Hartanto & Turangan (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel di Jakarta”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, dalam penelitian ini menggunakan metode SmartPLS dan menggunakan kuisisioner melalui Google Form sebagai *Platform*, lalu hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif terhadap lingkungan kerja dan juga berpengaruh signifikan terhadap pegawai hotel di Jakarta.

Anandita et al (2021) judul dari penelitian yang dilakukan Anandita Dkk ini berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus di SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum)”. Tujuan dari penelitian ini adalah dikarenakan ada banyak masalah dengan kepuasan kerja, termasuk iklim organisasi dan komunikasi di sekolah. Ini semata-mata karena keadaan sekolah yang telah berdiri selama lima tahun terakhir dan inti tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum, lalu jenis dari penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dari penelitian ini menghasilkan dan menyimpulkan bahwa secara signifikan iklim organisasi

berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan secara simultan iklim organisasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum.

Soemadi (2021) penelitian yang dilakukan oleh soemadi ini berjudul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan pada Universitas Muhammadiyah Tangerang metodenya menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Namun, iklim organisasi.

Ekowati (2021) penelitian yang dilakukan Ekowati ini berjudul “*An Empirical Effect of Workloads on Employee Satisfaction: Mediating by Work Environment*” nalisis data menggunakan *Partial Least Square* yang didukung oleh statistik deskriptif dan korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Judul/Peneliti</b>	<b>Variabel</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Dharma 2019 “Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap	1. Iklim Organisasi 2. Komunikasi Organisasi 3. Kepuasan Kerja	Menggunakan analisis regresi berganda dan analisis jalur	Faktor iklim dan komunikasi organisasi, misalnya, berdampak besar terhadap kepuasan kerja

	Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada PT. Batanghari Barisan Padang”			karyawan, yang pada gilirannya berdampak besar pada komitmen organisasi
2	Sabella dan Suwaji 2019 “Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bhakti Adi Sentosa Surabaya”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Iklim Organisasi</li> <li>2. Moivasi</li> <li>3. Kepuasan Kerja</li> </ol>	Metode yang diterapkan pada penelitian ini adalah metode teknik analisis berganda,	Hasil penelitian ini pada variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap karyawan PT. Bhakti Adi Sentosa
3	Indah dan Mila 2020 “Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Lebak	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Iklim Organisasi</li> <li>2. Motivasi Kerja</li> <li>3. Kepuasan Kerja</li> </ol>	Metode yang diambil atau yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis linier berganda.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi tidak berpengaruh positif secara parsial namun terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan
4	Idris Dkk 2020	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja</li> <li>2. Kompensasi</li> </ol>	Metode yang diambil Studi ini menggunakanParti	lingkungan kerjaberpengaruh positif dan

	<i>“The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia”</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Lingkungan Kerja</li> <li>4. Kinerja Karyawan</li> </ol>	al Least Square (PLS) sebagai analisis data.	<p>signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berdampak pada lingkungan kerja dan kinerja kepuasan kerja secara langsung atau tidak langsung dapat menjadi mediator untuk hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.</p>
5	Rasyid dan Tanjung 2020 “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi</li> <li>2. Lingkungan Kerja</li> <li>3. Motivasi</li> <li>4. Kepuasan Kerja</li> </ol>	Metode pendekatan asosiatif,	<p>Hasil penelitian ini pada variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam kasus ini, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam kasus ini, motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada saat yang sama, Kompensasi, lingkungan kerja</p>

				dan motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
6	Rodhiyatu Aliya dan Saragih 2020 “Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Work Life Balance</li> <li>2. Lingkungan Kerja</li> <li>3. Kepuasan Kerja</li> </ol>	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan juga metode analisis deskriptif kerja”. Work-life balance mempengaruhi 57,5% kepuasan kerja seorang karyawan.	Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa work-life balance berada pada kategori “sangat baik” dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja berada pada kategori “baik”. Hasil uji regresi linier menunjukkan bahwa “keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial atau bersamaan terhadap kepuasan
7	(Pratama dan Pasaribu 2020) Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja</li> <li>2. Iklim Organisasi</li> <li>3. Pengembangan Karir</li> <li>4. Kinerja Karyawan</li> </ol>	Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif.	Lalu dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	Kinerja Karyawan”			kepuasan kerja dan tidak berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan karyawan. Itu tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan karyawan
8	Saputra 2020 “Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efikasi Diri</li> <li>2. Lingkungan Kerja</li> <li>3. Kepuasan Kerja</li> </ol>	Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.	Hasil yang diperoleh adalah efikasi diri berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Efikasi diri dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan.
9	Hartanto dan Turangan 2021 “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Kerja</li> <li>2. Kepemimpinan</li> <li>3. Kompensasi</li> <li>4. Kepuasan Kerja</li> </ol>	Dalam penelitian ini menggunakan metode SmartPLS dan menggunakan kuisioner melalui Google Form sebagai <i>Platform</i> ,	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif terhadap lingkungan kerja dan juga berpengaruh

	Kepuasan Kerja Pegawai Hotel di Jakarta”			signifikan terhadap pegawai hotel di Jakarta
10	Novita & Kusuma, 2020 “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban Kerja</li> <li>2. Lingkungan Kerja</li> <li>3. Kepuasan Kerja</li> </ol>	Dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, diantaranya uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis tanggapan responden, analisis regresi linear berganda, koefisien determinan, dan juga uji hipotesis.	Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup. Dari
10	Anandita 2021 “Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus di SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum)”.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Iklim Organisasi</li> <li>2. Komunikasi</li> <li>3. Kepuasan Kerja</li> </ol>	Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan juga metode analisis deskriptif,	Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa work-life balance berada pada kategori “sangat baik” dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja berada pada kategori “baik”. Hasil uji regresi linier menunjukkan bahwa “keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja

				berpengaruh positif
11	Soemadi 2021 “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan pada Universitas Muhammadiyah Tangerang”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Iklim Organisasi</li> <li>2. Kepuasan Kerja</li> <li>3. Komitmen</li> </ol>	Structural Equation Model (SEM) digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan perangkat lunak SmartPLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Namun, iklim organisasi
12	Ekowati (2021) “ <i>An Empirical Effect of Workloads on Employee Satisfaction: Mediating by Work Environment</i> ”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja</li> <li>2. Lingkungan Kerja</li> <li>3. Beban Kerja</li> </ol>	Analisis data menggunakan <i>Partial Least Square</i> yang didukung oleh statistik deskriptif dan korelasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2.2

### Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

Persamaan	Perbedaan
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian Berjenis Kuantitatif</li> <li>2. Menggunakan Teknik Analisis Uji Regresi Berganda</li> <li>3. Menggunakan Alat Analisis SPSS</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterbaruan referensi dan penelitian terdahulu</li> <li>2. Poulasi dan metode pengambilan sampel</li> <li>3. Fenomena dan Reaserch Gap</li> </ol>

4. Meneliti 3 Variabel yang saling berkaitan	4. Objek yang diteliti berbeda
--	--------------------------------

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 *Grand Theory*

Dalam penelitian didasarkan pada pendapat Andriani & Widiawati, (2017) bahwa peran kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Teori utama (*Grand Theory*) Ada dua komponen teori dalam penelitian ini. Teori ini pertama kali dijabarkan oleh Herzberg yaitu Teori dua faktor. Berdasarkan pada teori ini, karakteristik dalam pekerjaan ini dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yang pertama dinamakan “*Disatisfier*” atau “*Hygiene Factors*” yang mencakup aturan dan hal-hal seperti kelapangan dalam bekerja, kebijakan dalam administrasi, sistem manajemen yang stabil dan hubungan dengan sesama teman kerja. Dan nama lain dari “*Satisfier*” dan “*Motivary*” yakni sebagai sumber kepuasan yang mencakup pertanggung jawaban, kemajuan, pengakuan, pengembangan karir dan pekerjaan itu sendiri.

### 2.2.2 Iklim Organisasi

#### 2.2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi didefinisikan oleh Kolb (1984) dalam Nisa et al., (2012) sebagai alat manajemen yang efektif untuk mengintegrasikan motivasi karyawan dengan tanggung jawab dan tujuan organisasi. Stinger (2000) dalam (Purwanti & Nurhayati, 2017) Mengungkapkan bahwa iklim organisasi adalah pola pengumpulan atau lingkungan yang mempengaruhi perkembangan motivasi dan berfokus pada pandangan yang masuk akal atau dapat diukur, dengan demikian

memiliki dampak langsung pada kinerja anggota organisasi. Simamora (2004), menjelaskan bahwa Iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang juga dikenal sebagai psikologi organisasi. Persepsi karyawan tentang proses dan kebijakan SDM dipengaruhi oleh atmosfer organisasi. Penting juga untuk memahami bahwa setiap perusahaan memiliki lingkungan organisasi sendiri. Kurt Lewin menciptakan istilah iklim organisasi (*organizational climate*) dengan menggabungkan istilah iklim psikologis psikologi (*psychological climate*) dan iklim organisasi. R. Tagiuri dan G. Litwin adalah orang pertama yang menggunakan istilah iklim organisasi.

Menurut Wirawan (2008) dalam Alfi & Onsardi (2020), iklim organisasi adalah pendapat anggota terhadap lingkungan internal organisasi. Akibatnya, iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai kesan setiap karyawan terhadap kualitas dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja. Pendapat individu karyawan tentang organisasinya, yang mempengaruhi nyaman atau tidaknya dia menjadi anggota dalam perusahaan atau korporasi, juga disebut sebagai iklim organisasi

Pada hakikatnya iklim organisasi tidak bisa dipisahkan dengan sebuah organisasi, artinya dapat dianalogikan dengan cuaca atau keadaan udara baik buruk maupun cerah. Orang akan merasa nyaman apabila berada di luar dengan suasana dan keadaan yang gelap atau dikarenakan gelombang udara yang terhambat, begitu pula dengan suasana abstrak iklim organisasi yang mungkin dirasakan oleh karyawan sebagai nyaman atau tidak nyamannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan (As'ad, 2003).

Dari uraian di atas dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi adalah suatu lingkungan atau kondisi kerja dalam suatu perusahaan yang mempengaruhi kinerja seseorang, jika kondisi perusahaan sangat baik maka akan berpengaruh positif; jika kondisinya buruk, itu akan berdampak negatif.

#### **2.2.2.2 Dimensi Iklim Organisasi**

Menurut Kolb (1984) dalam Masluri, (2011) terdapat dua faktor utama yang membentuk Iklim Organisasi yaitu:

##### **1. Gaya Kepemimpinan Atasan**

Kepemimpinan superior yang demokratis dalam pengambilan keputusan dapat mencerminkan suasana organisasi yang positif. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang positif, memungkinkan mereka untuk menyenangkan rekan kerja mereka.

##### **2. Struktur Organisasi**

Perusahaan yang terstruktur dengan baik akan menghasilkan Iklim Organisasi yang sehat. Untuk mengukur iklim organisasi menurut Kolb (1984) Masluri, (2011) ada beberapa dimensi yaitu:

- a. Konformitas: Perilaku individu disesuaikan dengan norma kelompok, yang dikenal sebagai konformitas. Karyawan patuh dan mengikuti aturan, kebijakan, dan prosedur kerja organisasi, menurut persepsi publik. Pembentukan iklim organisasi yang menguntungkan dapat dibantu dengan kepatuhan yang baik.
- b. Tanggung Jawab: Karyawan dapat menyelesaikan tugas mereka dengan kemampuan terbaik mereka. jika Anda memiliki sejumlah tanggung jawab yang

optimal Individu percaya bahwa setiap anggota organisasi memiliki sejumlah tanggung jawab pribadi yang wajar atas tanggung jawab mereka. Mereka percaya bahwa mereka dapat memecahkan kesulitan yang berhubungan dengan pekerjaan tanpa bantuan dari manajemen. Pernyataan ini menciptakan Iklim Organisasi yang baik bagi karyawan.

- c. Standar Organisasi: Organisasi yang mempromosikan standar mengutamakan kualitas dalam kinerja dan output mereka. Anggota organisasi percaya bahwa organisasi menawarkan mereka tantangan pekerjaan dan bahwa organisasi menyampaikan dedikasinya kepada anggotanya. Organisasi yang menghargai standar mungkin mencerminkan suasana organisasi yang sehat.
- d. Penghargaan: Apresiasi atas hasil pekerjaan diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Karyawan akan merasakan suasana organisasi yang menyenangkan jika organisasi memberikan hadiah secara adil dan tidak memihak.
- e. Kejelasan Organisasi: Segala sesuatu dalam organisasi yang diatur dengan baik dan memiliki tujuan organisasi yang jelas ditentukan oleh kejelasan organisasi. Ini akan membantu orang-orang dalam organisasi merasa nyaman dengan Iklim Organisasi.
- f. Kehangatan dan Dukungan: Perawatan dan perhatian yang baik yang diterima oleh karyawan membuat mereka merasa terlindungi dan terlindungi. Persahabatan dan kekerabatan adalah norma yang terjadi dalam organisasi yang terhubung. Anggota merasa percaya dan saling membantu. Hubungan yang baik akan berkembang di tempat kerja jika suasana hati terasa seperti terhubung

- g. Kepemimpinan: Anggota organisasi akan menerima kepemimpinan dan arahan dari orang-orang yang kompeten. Kepemimpinan dibangun di atas pengalaman daripada didominasi oleh satu atau dua orang.

Stringer (2000) dalam Wirawan (2007) berpendapat bahwa kualitas atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk tampil dengan cara tertentu. Akibatnya, karakteristik ini dapat digunakan untuk mewakili iklim organisasi. Terdapat enam dimensi yang dibutuhkan untuk mengukur iklim organisasi:

- a. Struktur (*Structure*) Organisasi secara akurat menggambarkan pengalaman menjadi bagian darinya dan memiliki tugas dan tugas yang jelas di tempat kerja. Jika anggota organisasi percaya bahwa pekerjaan mereka didefinisikan dengan benar, strukturnya akan tinggi. Jika mereka percaya ada ketidakjelasan tentang siapa yang melakukan pekerjaan dan siapa yang memiliki otoritas pengambilan keputusan, mereka memiliki tingkat struktur yang rendah.
- b. Standar-standar (*standards*) Karyawan di sebuah perusahaan dapat menilai tekanan yang mereka alami untuk meningkatkan kinerja dan tingkat kebanggaan yang mereka ambil dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa anggota organisasi terus mencari metode untuk meningkatkan kinerja. Jika standarnya rendah, itu mungkin mewakili ekspektasi kinerja karyawan yang lebih rendah.
- c. Tanggung Jawab (*Responsibility*) Sentimen karyawan sebagai pemimpin diri sendiri dapat tercermin dalam tanggung jawab, yang tidak memerlukan keputusan dari anggota organisasi lainnya. Maka dari itu rasa tanggung jawab

yang tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa berkewajiban untuk menangani masalahnya sendiri. Tanggung jawab yang rendah mungkin menandakan bahwa mengambil risiko dan bereksperimen dengan teknik baru bukanlah ide yang baik.

- d. Penghargaan (*Reward*) menunjukkan sikap terhadap karyawan bahwa mereka dihargai karena melakukan pekerjaan dengan baik. Reward adalah ukuran penghargaan untuk menyelesaikan tugas dalam menghadapi kritik dan hukuman. Iklim organisasi yang didorong oleh kinerja ditentukan oleh keseimbangan, khususnya oleh penghargaan dan kritik. Penghargaan rendah digambarkan sebagai berhasil menyelesaikan tugas dan kemudian diberi kompensasi secara tidak konsisten.
- e. Dukungan (*Support*) adalah hubungan kepercayaan dan dukungan timbal balik yang berkelanjutan di antara anggota kelompok kerja. Dengan dukungan yang kuat, anggota organisasi dapat merasakan rasa memiliki dalam tim yang kohesif dan menerima bantuan dari atasan ketika karyawan menghadapi tantangan dalam melakukan pekerjaannya. Ketika dukungan karyawan tidak terlaksana, maka anggota organisasi merasa terisolasi atau ditinggalkan.
- f. Komitmen (*Commitment*) adalah rasa bangga terhadap perusahaan dan komitmen terhadap keberhasilannya. Loyalitas pribadi berhubungan dengan perasaan komitmen yang kuat. Tingkat dedikasi yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tidak tertarik pada organisasi dan tujuannya.

### 2.2.2.3 Faktor-Faktor Iklim Organisasi

Menurut Robert Stringer (2002) dalam Wirawan (2007) mengutarakan bahwa terjadinya iklim organisasi disebabkan lima faktor yang mempengaruhi yaitu:

#### 1. Lingkungan Eksternal

Bisnis atau industri perusahaan yang sama akan memiliki iklim organisasi yang sama pada umumnya. Meskipun lingkungan eksternal ini memiliki efek pada masing-masing dari enam elemen iklim organisasi, Stringer berpendapat bahwa tiga dimensi ini mempunyai pengaruh langsung yaitu:

- a. Kecepatan perubahan, Perusahaan berkinerja tinggi memiliki struktur yang lebih rendah dan tanggung jawab yang lebih besar seiring laju perubahan yang semakin cepat. Dalam jangka panjang, bisnis berkinerja tinggi yang mengalami perubahan eksternal yang cepat membutuhkan kekuatan, kepercayaan, dan dukungan dari tim kerja mereka untuk mempertahankan struktur rendah dan tanggung jawab yang tinggi.
- b. Dalam minimya persaingan di dalam suatu industri, jumlah konsolidasi dan regulasi bisnis yang kuat memiliki dampak yang cukup penting terhadap pola iklim organisasi. Semua orang akan tahu peraturannya, jika industri dikontrol dengan ketat.
- c. Unsur-unsur komitmen iklim organisasi dipengaruhi oleh keadaan ekonomi dan pasar tenaga kerja. Loyalitas karyawan buruk jika mereka memiliki prospek dan pilihan profesional yang terpisah dari perusahaan mereka. Karena kinerja yang tinggi dalam pengaturan seperti itu memerlukan tingkat dedikasi yang tinggi.

## 2. Struktur Organisasi

Kinerja sebuah perusahaan tergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), maka dari itu strategi dapat mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung:

- a. Praktik kepemimpinan akan beragam atau bervariasi, hal itu juga bergantung pada strategi yang akan dilaksanakan.
- b. Pengaturan organisasi harus dikembangkan untuk dapat memperkuat strategi strategi yang berbeda.
- c. Strategi jangka panjang akan memiliki dampak terhadap kekuatan sejarah yang menentukan iklim organisasi.

## 3. Kekuatan Sejarah

Kekuatan historis suatu organisasi memiliki efek yang lebih besar semakin tua usianya semakin kuat efeknya. Dampak tersebut berupa tradisi dan ingatan, yang mempengaruhi harapan anggota organisasi dan berdampak pada iklim organisasinya. Terdapat lima aspek sejarah dan juga budaya sebuah organisasi:

- a. Nilai nilai sejarah, yaitu Akses karyawan ke kualitas, aktivitas, atau kebiasaan tertentu, baik positif maupun negatif, produktif atau tidak produktif.
- b. Kepercayaan, yaitu Secara khusus, pemahaman pekerja tentang bagaimana mengatur diri mereka sendiri di tempat kerja dan implikasi potensial dari perilaku mereka.
- c. *Mite*, bahwa prinsip dan keyakinan penting bagi organisasi dan para eksekutifnya diperkuat melalui cerita atau legenda yang berkelanjutan

- d. Tradisi, yakni kejadian yang berulang dalam sebuah organisasi yang memperkuat dan melestarikan norma-norma budaya
- e. Norma, yaitu suatu tradisi dalam berpakaian, kebiasaan kerja, jam kerja, dan interaksi interpersonal adalah merupakan salah satu contoh norma informal yang ada dalam suatu perusahaan.

#### 4. Kepemimpinan

Suasana organisasi yang dipengaruhi oleh tindakan pemimpin, yang kemudian mendukung motivasi staf. Motivasi karyawan merupakan faktor terpenting dalam menentukan kinerja.

#### 2.2.2.4 Iklim Organisasi Dalam Perspektif Islam

Dalam menjalani kehidupan seolah-olah dan bekerja dengan orang lain telah menjadi fenomena karakter manusia yang tidak dapat dihindari, kecenderungan ini telah sepenuhnya tertanam dalam berbagai pilihan hidup sejak lama, dan karakter ini telah ditekankan dalam terminologi oleh filsuf Yunani kuno Aristoteles, yang mendefinisikan manusia sebagai *Zoon Politicon*, kumpulan manusia atau individu. Hubungan politik dan hukum terstruktur dalam organisasi besar, seperti negara, di mana orang-orang diorganisir.

Dalam konteks ini Al Qur'an juga menjelaskan dalam Surat Al-Hujurat ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: Wahai manusia! Kami membentuk kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian membagi kamu menjadi negeri-negeri dan suku-suku agar kamu saling mengenal. Di mata Allah, orang yang paling mulia di antara

*kamu adalah orang yang paling bertakwa. Allah benar-benar Maha Mengetahui dan Maha Mengetahui.*

Dalam Tafsir Al Qurthubi karya Syaikh Imam Al Qurthubi (2008) dijelaskan bahwa Ibnu Abbas berkata, “Pada hari penaklukan kota Makkah, Nabi SAW memerintahkan Bilal naik ke atas Ka’bah kemudian mengumandangkan adzan. Atab bin Usaid bin Abi Al Ish berkata, “*Segala puji bagi Allah yang telah mengambil ayahku sehingga dia tidak melihat hari ini*” Al Harits bin Hisyam berkata, “*Muhammad tidak menemukan mu’adzin selain dari gagak hitam ini*” Suhail bin Amr berkata, “*Jika Allah menghendaki sesuatu, Dia akan mengubah sesuatu itu*” Abu Sufyan berkata, “*Aku tidak akan mengatakan apapun, karena takut Tuhan langit akan memberitahunya (kepada Muhammad)*”. Malaikat Jibril kemudian datang kepada Nabi SAW dan memberitahukan apa yang mereka katakan kepada beliau. Beliau memanggil mereka dan bertanya tentang apa yang mereka katakan, lalu mereka pun mengakui itu.

Oleh karena itu, Allah juga menurunkan surah ini untuk melarang mereka menyombongkan diri dengan silsilah dan kekayaan mereka, serta melarang mereka memandang rendah orang miskin. Karena standarnya adalah ketakwaan. Menurut firman Allah, semua manusia adalah keturunan Adam dan Hawa. Sesungguhnya kehormatan itu karena takwa.”

Dalam Tafsir Al Mishbah karya Muhammad Quraish Shihab (2012) dijelaskan bahwa Al-Qur'an surat al-Hujurat ayat 13 mencakup dasar-dasar hubungan interpersonal. Akibatnya, maksud ayat ini sekarang digunakan dalam

seruan yang ditujukan kepada semua umat manusia dan bukan hanya orang-orang beriman.

Bagian awal dari ayat ini, "*Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan*", berfungsi sebagai pembuka dari pernyataan bahwa semua Manusia memiliki derajat kemanusiaan yang sama di mata Allah, tanpa perbedaan. antar suku. Juga, tidak ada perbedaan nilai kemanusiaan antara laki-laki dan perempuan, karena semua manusia lahir dari seorang laki-laki dan perempuan.

Pengantar ini mengarah pada kesimpulan yang disebut oleh bagian terakhir dari ayat ini: "*Sesungguhnya, yang paling mulia di antara kamu di mata Allah adalah yang paling bertakwa.*" Oleh karena itu, berusaha untuk mengembangkan ketakwaan agar tampak mulia di mata Allah.

Ayat ini menunjukkan kesetaraan kemanusiaan dengan menekankan kesatuan awal manusia. Tidaklah wajar bagi seseorang untuk bangga dan merasa lebih unggul dari orang lain, tidak hanya lintas bangsa, suku, atau warna kulit, tetapi juga antar jenis kelamin.

### **2.2.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Siagian (2014) adalah tempat dimana karyawan melaksanakan tugas sehari-hari. Lingkungan kerja fisik adalah keadaan fisik yang mencakup segala sesuatu mulai dari fasilitas organisasi hingga produktivitas karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang terjadi di luar

tempat kerja. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat dirasakan dengan panca indera, tetapi dapat dirasakan melalui sentimen, seperti interaksi antara karyawan dan manajer. Sedangkan menurut Hermawan Sofyandi (2008), bahwa lingkungan kerja adalah seperangkat elemen yang mempengaruhi pelaksanaan tugas atau kegiatan manajemen sumber daya manusia, dan pengaruh ini bersifat internal perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan hal yang cukup esensial dan memberikan dampak yang signifikan bagi karyawan. Individu dalam organisasi dapat beroperasi secara optimal dalam lingkungan kerja yang sesuai, di mana karyawan dapat berkonsentrasi pada tugas mereka tanpa terganggu, sehingga menghasilkan hasil kerja yang unggul. Sehubungan dengan pengertian lingkungan kerja (Nitiseminto 2006) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah Segala sesuatu di tempat kerja yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja mengacu pada semua keadaan yang mengelilingi seorang karyawan dan terkait dengan perkembangan perubahan psikologis pada orang tersebut.

Schultz dalam Mangkunegara (2008) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja didefinisikan sebagai komponen fisik dan non fisik dari lingkungan kerja perusahaan, termasuk peraturan kerja dan psikologi kerja. lalu menurut Sarwoto (2004), lingkungan kerja adalah kegiatan yang mengacu pada segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepada mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebagai peneliti Terence R. Mitchell (1982) dalam Junaidin (2006) Karena ikatan sosial antar individu terus-menerus muncul di tempat

kerja, orang-orang dalam organisasi menghabiskan sebagian besar waktu mereka untuk interaksi interpersonal. Interaksi antara atasan dan bawahan, serta bawahan dan bawahan.

### **2.2.3.2 Dimensi Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian (2014) Lingkungan kerja perusahaan diklasifikasikan menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik yang ada di dalam dan di sekitar tempat kerja dan memiliki potensi untuk mempengaruhi karyawan.

Menurut Siagian (2014), dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari berbagai indikator, antara lain:

##### **1) Bangunan tempat kerja**

Bangunan tempat kerja menarik untuk dilihat karena dirancang dengan mempertimbangkan keselamatan kerja, memastikan bahwa karyawan merasa nyaman dan aman saat melakukan tugasnya.

##### **2) Peralatan kerja yang memadai**

Peralatan kerja yang memadai sangat dibutuhkan karena Karyawan menghargai anda dan karena anda akan membantu mereka dalam melakukan pekerjaan yang diberikan di perusahaan.

##### **3) Fasilitas**

Dengan adanya fasilitas perusahaan, karyawan dapat mengandalkan perusahaan untuk bantuan dalam memenuhi tugas-tugas mereka. Selain itu, ada aspek yang harus diperhatikan perusahaan, yaitu bagaimana memanusiakan stafnya, seperti

ketersediaan fasilitas bagi karyawan untuk beristirahat setelah seharian bekerja, serta tempat ibadah.

#### 4) Tersedianya sarana angkutan

Karyawan akan dapat datang ke tempat kerja tepat waktu jika fasilitas transportasi tersedia. Angkutan umum juga membantu karyawan karena murah dan cepat didapat.

### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Terbentuknya keharmonisan hubungan kerja yang sehat antara karyawan dan atasan adalah lingkungan kerja non fisik. Menurut Siagian (2014), aspek lingkungan kerja non fisik meliputi:

#### 1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikasi hubungan dengan rekan kerja, yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tidak ada rasa saling tertarik antar rekan kerja. Adanya hubungan yang bahagia dan kekeluargaan merupakan salah satu variabel yang dapat menginspirasi karyawan untuk bertahan dalam satu perusahaan.

#### 2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan antara atasan dan bawahan atau pekerjanya harus dikelola dengan hati-hati, dan atasan dan bawahan harus saling menghormati; Saling menghargai akan menimbulkan rasa hormat antar individu.

#### 3. Hubungan antara karyawan

Kerjasama karyawan harus dijaga dengan baik karena akan mempengaruhi tugas yang mereka lakukan. Karyawan dapat melakukan tugas mereka dengan sukses dan efisien jika kolaborasi di antara mereka terjalin dengan kuat.

Dari beberapa tanda di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat dihasilkan dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan karyawan lain terjalin dengan baik, serta adanya interaksi antara karyawan dengan atasan.

### **2.2.3.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2001) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

#### **1. Cahaya Penerangan**

Karyawan mendapat banyak manfaat dari cahaya atau penerangan untuk memastikan keselamatan dan kelancaran operasi mereka. Maka diperlukandan diperhatikan adanya penerangan yang terang, tetapi tidak menyilaukan cahaya yang tidak jelas, sehingga pekerjaan yang lambat dapat mengalami kesalahan dan akibatnya kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Cahaya dibagi menjadi empat kategori: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, dan setengah cahaya tidak langsung.

#### **2. Suhu Udara**

Udara di sekitar kita dapat menjadi kotoe jika kadar oksigen di udara telah diturunkan dan telah bercampur dengan gas atau aroma yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, jika udara terasa sejuk, dan berbau harum. Kesegaran di tempat kerja akan membantu pemulihan tubuh dari kelelahan terkait pekerjaan.

#### **3. Suara Bising**

Kebisingan merupakan salah satu faktor yang menyulitkan para ahli untuk menanganinya. Kebisingan adalah suara yang tidak diinginkan oleh telinga dan

tidak diinginkan karena dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan kesalahan komunikasi, dan kebisingan yang serius bahkan dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, kebisingan harus dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan produktivitas kerja meningkat.

#### 4. Keamanan Kerja

Keamanan tempat kerja bermanfaat untuk menjaga keamanan lokasi dan kondisi lingkungan kerja, maka wajib memperhatikan adanya upaya menjaga keamanan tempat kerja, untuk mengelolanya, bisa digunakan petugas keamanan

#### 5. Hubungan Karyawan

Karyawan akan memiliki lingkungan kerja yang lebih menyenangkan jika memiliki hubungan yang kuat, harmonis dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan, serta sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja, yang kesemuanya akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011) lingkungan kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

##### 1. Tempat Kerja

Perusahaan harus memperhatikan tempat kerja karyawannya karena tempat kerja adalah tempat mereka bekerja, dan jika tempat kerja karyawan nyaman maka karyawan akan merasa senang saat bekerja sehingga menghasilkan proses kerja yang optimal. Misalnya jika tempat kerja karyawan sempit maka akan menyulitkan karyawan untuk menyimpan arsip dan peralatan kantor lainnya,

sehingga tempat kerja karyawan harus memiliki ukuran yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

## 2. Tata Letak

Setiap manusia memiliki cara unik dalam menata barang-barang yang ada di sekitarnya, namun pada umumnya manusia menyukai lingkungan yang rapi, bersih, dan tertata, dengan demikian, jika tata letak peralatan atau fasilitas pendukung tidak rapi, bersih, dan teratur, dapat dilakukan. Karyawan akan merasa kurang nyaman dalam menjalankan tugasnya sebagai akibat dari hal ini.

## 3. Ruangan Kerja

Ruang kerja harus dijaga kebersihannya untuk kemudahan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, jika ruangan tidak bersih, bau, dan banyak sampah, karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja.

## 4. Cahaya

Tuntutan karyawan akan cahaya di tempat kerja harus dipenuhi agar mereka dapat bekerja dengan baik, karena pencahayaan yang buruk akan membuat mata mereka tegang dan sulit melihat dengan benar.

## 5. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara sangat penting untuk menjaga kesegaran dan kebugaran staf, serta membuat orang tetap terlibat di tempat kerja.

## 6. Suhu Ruangan

Suhu ruangan yang baik adalah suhu yang tidak terlalu dingin atau terlalu panas. Karyawan akan kurang nyaman dalam bekerja jika suhunya terlalu dingin atau terlalu panas, yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah.

## 7. Ketenangan

Setiap karyawan membutuhkan ketenangan saat bekerja agar dapat berkonsentrasi pada tugasnya.

## 8. Keamanan

Setiap orang membutuhkan keamanan di tempat kerja untuk berkonsentrasi pada tugas mereka. Oleh karena itu, sebaiknya suatu lembaga atau organisasi mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

### 2.2.3.4 Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam

Menurut Hasan (2005) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja islami adalah Keberadaan manusia yang saling mengelilingi, saling melengkapi dan melengkapi sesuai perannya masing-masing dengan menjaga alam dan makhluk ciptaan Tuhan lainnya, yaitu sebagai pemimpin yang harus menggunakan nilai-nilai syariat Islam dalam segala aktivitasnya guna mencapai kebahagiaan di dunia di masa kini dan masa depan.

Sebagai pengatur alam semesta dan memastikan kesejahteraan umat manusia. Sesungguhnya Allah SWT telah memerintahkan agar setiap makhluk di alam bekerja untuk saling melengkapi dan memerlukan interkoneksi, yang menghasilkan keseimbangan dinamis yang menjamin kelestarian lingkungan. Dalam rangka tanggung jawab sebagai pemimpin manusia mempunyai kewajiban dalam memelihara kelestarian alam, Allah SWT berfirman dalam Al Qur'an surat Al-Qashas: ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا أٰتٰكَ اللّٰهُ الدّٰرَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا  
أَحْسَنَ اللّٰهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللّٰهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

*Artinya: Dan carilah (pahala) akhirat dengan apa yang telah Allah berikan kepadamu, tetapi ingatlah bagianmu di dunia ini dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu merusak bumi. Sesungguhnya Allah membenci orang-orang yang membuat kerusakan.*

Dalam Tafsir Al Mishbah karya Muhammad Quraish Shihab (2012) dijelaskan bahwa Kata (فِيْمَا) yang dipahami Ibnu 'Asyur mengandung makna yang paling luas atau paling luas, sekaligus menggambarkan tenggelamnya ke dalam suatu usaha untuk mencapai kebahagiaan di akhirat melalui apa yang telah diberikan Allah pada kehidupan dunia ini. Dalam konteks Qarun, mereka adalah gudang-gudang yang dipenuhi tumpukan harta.

Dalam ayat ini juga terdapat nasihat yang harus diberikan sehingga individu yang menerimanya tidak akan menghindar darinya. Tanpa kalimat ini, mungkin saja orang yang diberi nasehat akan merasakan bahwa dia dilarang menggunakan kekayaannya untuk apa pun selain mencapai Allah melalui ibadah yang murni.

Dengan kalimat ini ditegaskan bahwa seseorang boleh memanfaatkan kekayaannya untuk kesenangan duniawi selama hak-hak Allah atas harta telah terpenuhi dan penggunaannya tidak bertentangan dengan ketentuan Allah SWT.

Untuk mendapatkan kebahagiaan di dunia dan akhirat, ayat tersebut memerintahkan umat manusia untuk selalu melakukan perbuatan baik, menahan diri dari melakukan perusakan atau penghasutan, dan mengajari orang lain nilai ketaatan dan menahan diri dari melakukan kegiatan yang dilarang oleh Islam, hal ini juga dalam mempunyai keterkaitan dengan lingkungan kerja, dimana seorang karyawan hendaknya saling menjaga antar sesama karyawan dan saling menjaga fasilitas dalam lingkungan perusahaan

Dalam ayat lain juga dijelaskan tentang lingkungan kerja dalam islam diterangkan dalam Al Qur'an surat Al-A'raf: ayat 56

اللَّهُ رَحِيمٌ إِنَّ وَطَمَعًا خَوْفًا وَادْعُوهُ إِصْلَاحَهَا بَعْدَ الْأَرْضِ فِي تَفْسِيرُهَا وَلَا  
الْمُحْسِنِينَ مِّنَ قَرِيبٍ

Artinya: *Dan jangan mendatangkan malapetaka di bumi ini setelah diciptakan dengan baik. Dengan ketakutan dan harapan, berdoalah kepada-Nya. Kebaikan Allah sangat dekat dengan orang-orang yang berbuat baik.*

Dalam Tafsir Al Mishbah karya Muhammad Quraish Shihab (2012) dijelaskan bahwa alam raya telah diciptakan oleh Allah SWT dalam keadaan yang sangat harmonis, serasi Dan memenuhi kebutuhan makhluk Allah SWT telah menjadikannya baik bahkan memerintahkan hamba-hambanya untuk memperbaikinya satu bentuk perbaikan yang dilakukan Allah SWT adalah memutus para nabi untuk meluruskan dan memperbaiki kehidupan yang kacau dalam masyarakat Siapa yang tidak menyambut kedatangan Rasul atau menghambat misi mereka, karena pada dasarnya masyarakat telah melakukan Salah satu bentuk pengrusakan di bumi, dan merusak setelah diperbaiki jauh lebih buruk daripada merusak sebelum diperbaiki atau pada saat dia buruk karena itu ayat ini secara tegas menggarisbawahi larangan tersebut walaupun tentunya memperparah kerusakan atau merusak yang baik juga amat tercela.

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia dilarang membuat kerusakan di bumi dengan melampaui batas-batas Allah SWT untuk berbuat jahat kepada sesama makhluk Allah SWT, karena Allah tidak menyukai orang yang menyebabkan kerusakan, dan Allah SWT tidak akan menghormati mereka. Mereka yang menghancurkan bumi juga tidak akan menerima keridhaan dan rahmat Allah.

## **2.2.4 Kepuasan Kerja**

### **2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja, menurut Luthans (2006), adalah keadaan emosi yang gembira atau suasana hati yang baik yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Pendapat karyawan tentang seberapa efektif pekerjaan mereka memasok apa yang dianggap penting menentukan kebahagiaan kerja.

Kepuasan karyawan menurut Kuswadi (2014) merupakan ukuran seberapa baik suatu bisnis dapat memuaskan harapan para pekerjanya dalam berbagai elemen pekerjaan dan jabatan. Lalu Menurut Novarini (2019), kepuasan kerja mengarah pada peningkatan kinerja, menyiratkan bahwa karyawan yang puas lebih produktif.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang baik atau buruk di mana orang menganggap pekerjaan mereka, menurut Handoko (2001) dalam Novita Marlia (2010). Kepuasan kerja mengungkapkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka, seperti yang terlihat dari sikap positif karyawan mengenai pekerjaan mereka dan semua yang terjadi di tempat kerja.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2007) adalah suatu keadaan emosional yang senang dan menikmati pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja staf harus dimaksimalkan jika moral, pengabdian, cinta, dan disiplin karyawan ingin ditingkatkan. Semangat kerja, disiplin, dan kinerja semuanya mencerminkan pendekatan ini. Kepuasan kerja dapat ditemukan di tempat kerja, di luar pekerjaan, atau dalam campuran keduanya. Kepuasan kerja di tempat kerja didefinisikan sebagai kepuasan kerja yang diperoleh dari pujian atas pekerjaan, penempatan, perlakuan, peralatan, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Bahkan jika gaji

sangat penting, karyawan yang memilih untuk memiliki kepuasan kerja di tempat kerja akan memprioritaskan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja, menurut Robbins dan Judge (2008), adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya, di mana ia berkewajiban untuk berhubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta mematuhi aturan dan peraturan organisasi untuk memenuhi kriteria kinerja. Pada dasarnya, kebahagiaan kerja bergantung pada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang akan diperolehnya, menurut Mutiara (2004). Mereka yang mencari paling banyak tetapi menerima paling sedikit adalah yang paling tidak puas. Orang yang sangat menginginkan dan menerimanya adalah orang yang paling bahagia.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai pengalaman kenikmatan karyawan atau karyawan terhadap banyak bagian pekerjaan mereka, berdasarkan sudut pandang beberapa ahli di atas. Kepuasan kerja tergantung dari sistem nilai yang berlaku pada dirinya, setiap individu akan memiliki jumlah pemenuhan yang bervariasi. Ini karena fakta bahwa setiap orang adalah unik.

#### **2.2.4.2 Dimensi Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2006) ada beberapa faktor penentu kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan, yaitu sebagai berikut:

##### **1. Pekerjaan itu sendiri**

Pekerjaan memberikan aktivitas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk mengambil tanggung jawab, oleh karena itu kepuasan adalah sumber utama kebahagiaan. Sesuai dengan bidangnya masing-masing, setiap

profesi membutuhkan bakat tertentu. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh seberapa sulit suatu pekerjaan, serta apakah seseorang percaya atau tidak bahwa bakatnya diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Misalnya, tugas itu membutuhkan berbagai macam bakat.

## 2. Gaji atau imbalan yang dirasa adil

Kepuasan kerja ditentukan oleh jumlah total gaji yang dibayarkan, sejauh mana ia memenuhi harapan tenaga kerja, dan cara pembayarannya. Uang dapat menjadi tanda pencapaian, kesuksesan, pengakuan, atau kekaguman di samping pemenuhan kebutuhan dasar (pakaian, makanan, dan tempat tinggal). Jumlah uang yang Anda hasilkan mungkin menandakan kebebasan Anda untuk melakukan apa pun yang Anda pilih. Misalnya, pendapatan yang diperoleh berdasarkan kebutuhan pekerjaan saat ini.

## 3. Kesempatan Promosi

Merupakan faktor yang berkaitan dengan ada tidaknya prospek kemajuan saat bekerja. Mengenai kemampuan seseorang untuk naik dalam suatu organisasi dan meningkat melalui promosi. Seseorang dapat mengetahui apakah ada peluang bagus untuk naik atau tidak, dan apakah proses promosi terbuka atau tertutup. Hal ini juga dapat berdampak pada kepuasan kerja seseorang. Karyawan, misalnya, memiliki peluang promosi yang tinggi.

## 4. Pengawasan (Supervisi)

Cara atasan memperlakukan bawahan dapat berdampak positif atau negatif terhadap kepuasan bawahan dan ketidakpuasan kerja. Elemen kunci lain dari kepuasan kerja, menurut Luthans (2006), adalah pengawasan atau otoritas

pengawasan. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, yang dinilai dari seberapa banyak manajer menunjukkan minat pribadi dan kepedulian terhadap pekerja mereka. Kekhawatiran itu muncul dengan sendirinya dalam berbagai cara, termasuk menilai seberapa baik kinerja karyawan, menawarkan saran dan dukungan kepada orang-orang, dan berhubungan dengan rekan kerja baik secara pribadi maupun profesional. Seolah-olah ada kepemimpinan yang konstan dalam organisasi untuk mengawasi.

#### 5. Rekan Kerja

Kepuasan kerja pekerja berasal dari fakta bahwa mereka dikelompokkan bersama dalam satu tempat kerja, memungkinkan mereka untuk berkomunikasi satu sama lain (kebutuhan sosial terpenuhi). Rekan kerja atau tim kooperatif pada umumnya merupakan sumber kebahagiaan tempat kerja yang paling mudah bagi individu. Memenuhi persyaratan sosial karyawan dan rekan kerja yang membantu, mendukung, dan menawarkan saran, misalnya.

#### 6. Kondisi Kerja

Bekerja di lingkungan yang ramai, panas, terang, atau dalam situasi kerja lain yang tidak menguntungkan, akan menyebabkan keengganan untuk bekerja. Orang akan membuat alasan untuk meninggalkan kantor secara teratur. Majikan harus menyediakan lingkungan yang cerah, sejuk, dan bersih dalam situasi ini. Peralatan tempat kerja yang nyaman digunakan dan dalam tatanan kerja yang baik akan memenuhi tuntutan fisik tenaga kerja. Seperti keadaan ruang kerja dan ketersediaan fasilitas penunjang kerja.

Menurut Marihot T.E Hariandja (2005), kepuasan kerja didefinisikan sebagai ukuran sejauh mana individu merasa baik atau buruk tentang berbagai variabel atau dimensi kegiatan yang mereka lakukan di tempat kerja. Kepuasan kerja terkait dengan sejumlah faktor, termasuk:

1. Gaji, yaitu sejumlah uang yang diperoleh seorang karyawan sebagai hasil dari melakukan kerja, dan jika itu wajar dan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai apakah memiliki unsur yang memuaskan.
3. Rekan Kerja, secara khusus adalah teman yang sering berkomunikasi dengan seseorang saat bekerja. Rekan kerja seseorang mungkin baik atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, secara khusus adalah seseorang yang terus-menerus mengeluarkan arahan atau instruksi dalam pelaksanaan tugas. Perilaku bos mungkin tidak menyenangkan atau menyenangkan, mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, secara khusus adalah suatu faktor kemungkinan kemajuan seseorang melalui promosi. Seseorang mungkin percaya bahwa ada peluang bagus untuk dipromosikan atau bahwa proses promosi kurang lebih terbuka. Hal ini juga dapat berdampak pada kebahagiaan kerja seseorang.
6. Lingkungan Kerja, adalah segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan dapat berdampak pada kemampuan mereka untuk melakukan tugas yang diberikan, seperti kebersihan, musik, dan pencahayaan.

### 2.2.4.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja setiap individu pegawai memiliki tingkat yang berbeda-beda, karena faktor-faktor yang mempengaruhinya juga bisa berbeda. Misalnya ada individu yang puas karena besarnya gaji, tetapi ada individu lain yang merasa puas karena lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai hal. Tentu saja, seorang karyawan mencari kepuasan kerja dalam pekerjaannya. Setiap karyawan puas dengan pekerjaan mereka dengan cara yang berbeda. Kebutuhan karyawan berbeda-beda, sehingga menyulitkan manajemen suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan primer yang mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Mangkunegara (2015) menyebutkan dua aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja:

#### 1. Faktor Pegawai

Kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, gaya berpikir, persepsi, dan sikap kerja adalah semua karakteristik yang mempengaruhi karyawan.

#### 2. Faktor Pekerjaan

Jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (kelas), posisi, kualitas pengawasan, stabilitas keuangan, potensi untuk kemajuan, kontak sosial, dan hubungan kerja adalah semua variabel pekerjaan.

Jadi menurut Gilmer (1966) dalam (Sutrisno 2016), faktor-faktor berikut mempengaruhi kepuasan kerja:

### 1. Kesempatan untuk maju

Karyawan akan dapat memperoleh pengalaman dan meningkatkan bakat mereka saat bekerja. Karyawan yang mampu meningkatkan pekerjaannya akan diberi upah tambahan yang sepadan dengan usahanya.

### 2. Keamanan Kerja

Komponen ini adalah gagasan bahwa pekerjaan seorang karyawan sebagian besar aman. Karyawan yang merasa aman di tempat kerja cenderung lebih senang dan bertahan di perusahaan.

### 3. Gaji

Karena setiap orang yang bekerja mengharapkan pembayaran dari organisasi, gaji merupakan faktor kebahagiaan pekerjaan.

### 4. Perusahaan dan Manajemen

Karyawan senang dengan aktivitas pekerjaan mereka karena perusahaan dan manajemen mampu menciptakan pengaturan dan kondisi yang stabil.

### 5. Pengawasan

Ketika supervisor tidak tertarik pada bawahan mereka dan gagal untuk mengawasi mereka dengan benar, itu dapat menyebabkan pergantian staf dan sering absen.

### 6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Karakteristik tempat kerja seperti kemampuan tertentu, kesulitan dan kemudahan, dan kebanggaan dalam aktivitas semuanya dapat mempengaruhi kesenangan.

### 7. Kondisi Kerja

Karyawan akan lebih mudah menyelesaikan tugasnya jika ruang kerja fisik memberikan kenyamanan dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

#### 8. Aspek sosial Dalam Pekerjaan

Aspek sosial pekerjaan penting karena mempengaruhi apakah karyawan puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka.

#### 9. Komunikasi

Karyawan memiliki peran dalam mengembangkan rasa senang dengan pekerjaannya melalui komunikasi yang efektif dengan manajemen. Keinginan bos untuk mendengarkan dan memahami pemikiran dan pencapaian karyawannya membantu menciptakan rasa puas dengan pekerjaannya.

#### 10. Fasilitas

Karyawan akan bahagia di perusahaan asalkan fasilitas organisasi saat ini terpenuhi. Rumah sakit, cuti, dana pensiun, dan perumahan semua termasuk dalam manfaat ini.

### 2.2.4.4 Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam

Kepuasan Kerja dalam prespektif Islam telah disinggung dalam Al Qur'an dalam surat At-Taubah ayat: 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Bekerjalah kamu," kata mereka, "dan Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman akan mengamati pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui yang gaib dan yang benar, dan Dia akan memberi tahu kamu apa yang telah kamu lakukan."

Dalam Tafsir Al Mishbah karya Muhammad Quraish Shihab (2012) dijelaskan bahwa kata *اَعْمَلُوا وَقُلْ* menyiratkan bekerja demi Allah saja dengan

melakukan banyak perbuatan baik untuk diri sendiri, orang lain, dan masyarakat luas. اللهُ فَسَيَرَى yang menandakan bahwa Allah akan melihat, menilai dan menghargai tindakan Anda. Dan Rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan dan menghakiminya, kemudian mengubah perlakuan mereka sesuai dengan perbuatan Anda, dan kemudian Anda akan dikembalikan kepada Allah dengan kematian. وَالشَّهَادَةِ الْغَيْبِ عَلِيمٍ إِلَى وَسْتُرْدُونَ yang diterjemahkan menjadi Siapa yang Mengetahui Yang Gaib dan Yang Nyata, dan Anda akan diberitahu tentang hukumannya. Dan balasan atas perbuatanmu, baik yang muncul di permukaan maupun yang tersembunyi di dalam hatimu.

Jadi pada penjelesan di atas ayat ini dalam kepuasan kerja menyatakan bahwa seseorang yang bekerja keras dan sungguh-sungguh akan dievaluasi dan diganti atau dihargai berdasarkan pengorbanan kerja kerasnya dalam bekerja. Hal ini dapat menimbulkan kepuasan kerja karena apa yang telah dikorbankan dan dilakukan untuk perusahaan akan dihargai. berdasarkan pekerjaan yang dilakukannya.

Rasa kepuasan kerja seseorang juga dapat diturunkan dari perbandingan antara apa yang kita peroleh dengan apa yang diperoleh orang lain jika perbandingannya adil, seseorang akan merasakan kepuasan kerja jika perbandingan tidak adil, dua kemungkinan muncul: kepuasan jika karyawan merasa diuntungkan dan ketidakpuasan jika karyawan merasa dirugikan. Allah SWT berfirman dalam Surat Al Ma'arij ayat: 19-21

إِنَّ الْإِنْسَانَ خُلِقَ هَلُوعًا إِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ جَزُوعًا وَإِذَا مَسَّهُ الْخَيْرُ مَنُوعًا

Artinya “*Sesungguhnya manusia diciptakan bersifat keluh kesah lagi kikir. Apabila ia ditimpa kesusahan ia berkeluh kesah, dan apabila ia mendapat kebaikan (harta) ia amat kikir.*”

kata اذللع : cepat sedih ketika menghadapi hal yang tidak disenanginya, dan cepat menggengam tangan ketika mendapatkan kebaikan. Ini diambil dari kata –kata mereka, :

Dalam Tafsir Al Maraghi karya Ahmad Musthafa al-Maraghi (1993) dijelaskan bahwa هَلُوْعًا apabila unta itu cepat jalannya. Muhammad Ibnu Tahir menanyakan kepada Tsalab tentang هَلُوْعًا maka berkata: telah ditafsirkan Allah SWT. Yang dimaksud firman-Nya وَإِذَا مَسَّهُ وَاِذَا مَسَّهُ dan seterusnya. Dan جَزُوْعًا kesedihan yang memalingkan dan memutuskan manusia dari apa yang dihadapinya, dan الْخَيْرُ harta dan kekayaan

Jadi pada ayat di atas sebelumnya menggaris bawahi bahwa orang, secara keseluruhan, suka mengeluh. Mereka menunjukkan karakteristik negatif seperti keinginan yang kuat (ambisi), kurangnya kesabaran, dan kecenderungan untuk menggerutu. Mereka banyak merengek, meratapi nasibnya, mengutuki keadaan, dan dicengkeram duka yang berkepanjangan jika dibebani kesengsaraan berupa kemiskinan atau penyakit.

Jika diberikan kebaikan dan kemudahan berupa kesehatan yang prima, kekayaan yang melimpah, status yang tinggi, dan kedudukan yang terpandang, sebaliknya mereka cenderung kikir, angkuh, dan tidak peduli dengan orang lain.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Antara Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Gilley dan Maycunick (2000), iklim organisasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, dan suasana kerja yang positif mengarah pada kepuasan kerja yang tinggi. Iklim organisasi, menurut Jewel dan Siegal (1998) merupakan pengertian penjelas yang didasarkan pada “persepsi” terhadap lingkungan sosial organisasi, sedangkan kepuasan kerja merupakan definisi alternatif yang didasarkan pada sentimen tentang persepsi tersebut. Kedua faktor ini terkait, dengan iklim organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja. Suasana organisasi memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap kepuasan kerja karyawan, pendapat (Surachim dan Firdaus, 2008).

#### **H1: Terdapat pengaruh positif Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

### **2.3.2 Hubungan Antara Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar kita para pekerja dan dapat mempengaruhi bagaimana kita melaksanakan tugas yang diberikan kepada kita, adanya lingkungan kerja yang nyaman akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan; di sisi lain, lingkungan akan berdampak buruk pada produktivitas karyawan. Pekerjaan yang tidak nyaman menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan, yang berdampak negatif pada produktivitas staf. Menurut Wursanto (2005) dalam Handaru, Utomo dan Sudiarta (2013)

Lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ekowati (2021) ini berjudul “*An Empirical Effect of Workloads on Employee Satisfaction: Mediating by Work Environment*” nalisis data menggunakan *Partial Least Square* yang didukung oleh statistik deskriptif dan korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hal tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi tugas yang diberikan, dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan menginspirasi karyawan untuk termotivasi dalam bekerja, sehingga menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah

**H2: Terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

### **2.3.3 Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Sumber daya individu saat ini dikelola dan digunakan melalui manajemen sumber daya manusia. Di tempat kerja, seorang manajer akan memanfaatkan secara ideal pengembangan untuk memenuhi tujuan perusahaan dan perkembangan individu karyawan.

Kepuasan kerja karyawan berdampak besar pada seberapa lama sebuah perusahaan dapat terus berjalan. Kepuasan kerja menurut Hayati Nasution et al., (2018) merupakan sikap yang baik terhadap pekerjaan seseorang. Sampai saat ini,

kebahagiaan kerja dianggap berdampak langsung pada kinerja karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kamuli, (2012) mengungkapkan Iklim organisasi merupakan faktor eksternal pekerjaan yang mempengaruhi kemampuan pekerja untuk menyesuaikan diri dengan tugas, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, dan rekan kerja. Iklim organisasi pada dasarnya akan mampu menghasilkan lingkungan kerja yang menyenangkan, menantang, dan memotivasi. Lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang mungkin berdampak pada kemampuan mereka untuk melakukan aktivitas yang telah dialokasikan kepada mereka oleh manajemen.

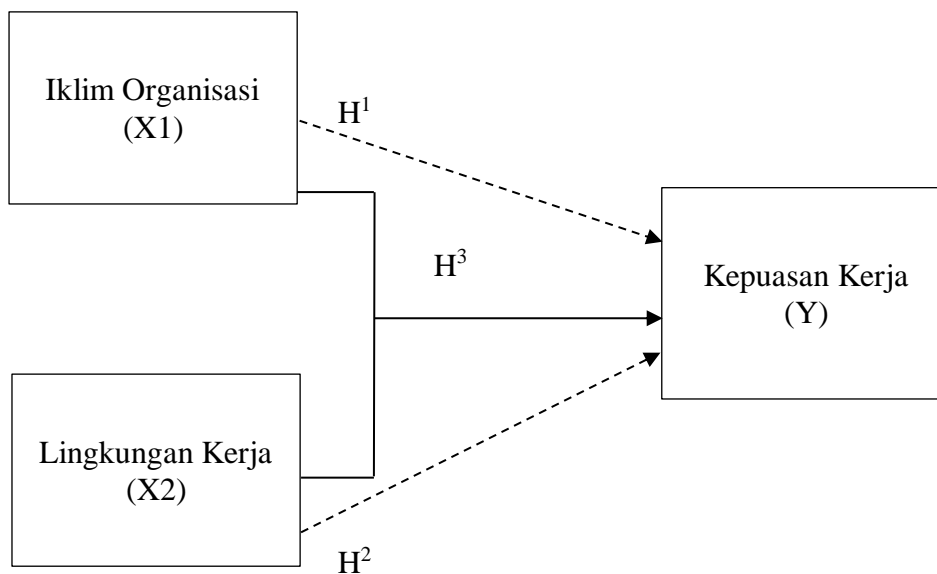
Nisiminto dalam Kombong (2015) mengatakan bahwa Lingkungan kerja yang baik ditentukan oleh peralatan dan fasilitas kerja yang tepat, serta lingkungan kerja yang nyaman dan aman yang mendorong orang untuk melakukan yang terbaik. Sangat penting untuk memasukkan tanggung jawab pemimpin, manajemen, dan karyawan itu sendiri untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang baik ditentukan oleh peralatan dan fasilitas kerja yang tepat, serta lingkungan kerja yang nyaman dan aman yang mendorong orang untuk melakukan yang terbaik. Dari penjelasan di atas dapat diajukan sebuah hipotesis.

**H3: Terdapat Pengaruh Positif Simultan Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

## 2.4 Kerangka Konseptual

Hasil Penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam model konsep penelitian sebagaimana yang sudah dijelaskan dibawa ini:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



Keterangan:

-----> = secara parsial

————> = secara simultan

## 2.5 Hipotes

H1: Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H3: Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan terhadap Kepuasan Kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018) mendefinisikan analisis data kuantitatif sebagai “suatu jenis penelitian yang didasarkan pada sifat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, kemudian mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data kuantitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menguji suatu hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian eksplanatori digunakan dalam model penelitian ini. Menurut Sugiyono (2018), *explanatory research* adalah penelitian yang mencoba menguji hipotesis dan kemudian menggunakan temuannya untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel yang mempengaruhinya.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PR. Gagak Hitam yang terletak di desa Pakuniran kecamatan Maesan kabupaten Bondowoso.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah seluruh wilayah yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik tertentu dan peneliti mengidentifikasi karakteristik atau subjek tersebut untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Supriyanto dan Maharani (2013) populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PR Gagak Hitam yang khusus pada karyawan kantor yakni sebanyak 73 karyawan

**Tabel 3.1**  
**Populasi Penelitian**

Divisi	Jumlah Karyawan
HRD & Umum	24
Keuangan	3
Pemasaran	29
Produksi	17
Jumlah	73

Sumber: Data diolah, 2022

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari kumpulan berbagai item atau individu yang memiliki ciri atau kualitas yang sama dengan populasi, sehingga sampel menjadi bagian dari populasi. Karena populasinya sangat besar, peneliti tidak akan pernah bisa menyelidiki semuanya. Maharani dan Supriyanto (2019) Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 73 orang.

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sugiyono (2012) menurut Arikunto (2012) apabila jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan tetapi jika populasinya lebih dari 100 lebih besar dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasi kurang dari

100 responden maka diambil dari keseluruhan populasi yang ada di PR Gagak Hitam yaitu sebanyak 73 karyawan.

### **3.5 Sumber Data**

Data primer dan data sekunder merupakan dua jenis data yang digunakan dalam penelitian. Data yang diterima melalui media perantara disebut sebagai data sekunder. Penelitian ini didasarkan pada sumber-sumber primer. Data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner disebut sebagai data primer. (Supriyanto dan Maharani, 2019).

### **3.6 Teknik Pengambilan Data**

#### **3.6.1 Kuesioner**

Kuesioner adalah suatu metode pengumpulan informasi melalui serangkaian pertanyaan, atau dapat berupa pernyataan yang disampaikan kepada responden (Supriyanto dan Maharani, 2019). Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pengajuan serangkaian pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden yang dituju untuk mendapatkan tanggapan. Kuesioner adalah teknik yang sangat baik dan efisien untuk mengumpulkan data jika peneliti memahami variabel yang akan diukur dan apa yang diharapkan responden, dan jika kuesioner yang sesuai atau relevan digunakan untuk sekelompok orang yang luas dan beragam (Sugiyono, 2019).

#### **3.6.2 Observasi**

Metode ini bertujuan untuk mengamati dan mencatat secara sistematis gejala yang tampak pada objek penelitian, dalam penelitian ini peneliti dapat mengamati sikap atau tingkah laku karyawan PR Gagak Hitam secara langsung dan juga

melakukan wawancara langsung maupun tidak langsung terkait iklim organisasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah prosedur yang melibatkan pemeriksaan dimensi dan atribut variabel yang bersangkutan. Informasi tersebut kemudian dipecah menjadi komponen terukur, sehingga lebih mudah untuk mengukur variabel. Mendefinisikan variabel yang ingin Anda ukur adalah langkah pertama dalam proses operasional variabel, diikuti dengan merancang beberapa pertanyaan. Ada dua faktor dalam penelitian ini: variabel independen dan dependen.

Variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan terbentuknya variabel terikat, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dihasilkan dari pengaruh variabel bebas. (Supriyanto dan Maharani, 2019). Variabel pada penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas: X1 Iklim Organisasi, X2 Lingkungan Kerja
2. Variabel Terikat: Y Kepuasan Kerja

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Item
1	Iklim Organisasi Kolb, dkk dalam (Masluri 2011)	1. Konformitas	1. Mampu menyesuaikan perilaku agar sesuai dengan norma-norma dari kelompoknya 2. Patuh, tunduk, dan mengikuti aturan, kebijakan, dan prosedur kerja di organisasi.
		2. Tanggung Jawab	1. Mampu bertanggung jawab 2. Menyelesaikan kerjanya secara optimal.

		3. Standar Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisasi mengutamakan standar dan menempatkan kualitas performansi dan produksi yang outstanding.</li> <li>2. Anggota organisasi merasa bahwa organisasi memasang tantangan kerja untuk dirinya</li> </ol>
		4. Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penghargaan terhadap hasil kerja</li> <li>2. Merasakan keadilan dan keobjektifan dalam pemberian penghargaan</li> </ol>
		5. Kejelasan Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Anggota organisasi merasa bahwa segala hal di organisasi terorganisir dengan baik</li> <li>2. Organisasi memiliki tujuan yang jelas</li> </ol>
		6. Kehangatan dan Dukungan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perlakuan dan perhatian yang baik dari rekan kerja</li> <li>2. Persahabatan dan kekeluargaan dalam organisasi.</li> </ol>
		7. Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan yang ada berdasarkan pada keahlian.</li> <li>2. Kepemimpinan tidak didominasi oleh satu atau dua individu saja.</li> </ol>
2	Lingkungan Kerja Siagian (2014)	1. Bangunan tempat kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gedung yang digunakan untuk bekerja sangat telah mempertimbangkan keselamatan kerja saya</li> <li>2. Ruang kerja yang mendukung aktivitas pekerjaan saya dengan penerangan yang cukup baik</li> </ol>
		2. Peralatan kerja yang memadai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan menyediakan segala peralatan yang mendukung aktivitas kerja saya.</li> <li>2. Perusahaan menyediakan alat pengatur suhu udara di lingkungan kerja berupa (AC, Kipas Angin dan dll) untuk menunjang aktivitas kerja saya</li> </ol>
		3. Fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas kerja yang sediakan di lingkungan kerja cukup</li> </ol>

			<p>lengkap dalam mendukung aktivitas kerja saya.</p> <p>2. Ketersediaan toilet yang bersih dan tempat istirahat dapat menambah kenyamanan dalam bekerja</p>
		4. Hubungan rekan kerja	<p>1. Terjalin komunikasi yang baik antara saya dengan rekan kerja untuk menambah kesolitan dan kerja sama yang baik.</p> <p>2. Terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara saya dengan rekan kerja yang setingkat.</p>
		5. Hubungan atasan dan bawahan	<p>1. Adanya hubungan yang baik dengan saling menghargai antara atasan dengan saya di dalam lingkungan kerja.</p> <p>2. Telah terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan saya guna memotivasi dalam semangat bekerja</p>
		6. Kerjasama antar Pegawai	<p>1. Terjalin kerja sama yang baik sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat.</p> <p>2. Saling memberikan bantuan kepada rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.</p>
3	Kepuasan Kerja (Luthans,2006)	1. Pekerjaan itu sendiri	<p>1. Karyawan puas dengan kesesuaian pekerjaan yang diterima dengan keinginan/kemauannya.</p> <p>2. Karyawan puas dengan tugas pekerjaannya saat ini dengan keahlian dan pengalamannya.</p> <p>3. Karyawan puas dengan ringannya pekerjaannya.</p>
		2. Gaji	<p>1. Karyawan puas dengan gaji yang diterima setiap bulannya</p> <p>2. Karyawan puas dengan ketepatan waktu dan jumlah dalam pembayaran gaji</p> <p>3. Karyawan puas dengan besar dan jenis tunjangan yang diterima karyawan</p>

		3. Promosi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan puas dengan kesempatan untuk promosi ditempat kerja yang dilakukan secara obyektif</li> <li>2. Karyawan puas dengan hasil kerja yang baik dan menghasilkan adanya promosi jabatan bagikaryawan</li> <li>3. Karyawan puas dengan kesempatan yang diberikan untuk Berkarier</li> </ol>
		4. Rekan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan puas dengan hubungan antar rekan kerja</li> <li>2. Karyawan puas dengan dukungan dan bantuan dari rekan kerja di kantor</li> <li>3. Karyawan puas dengan sikap saling mengingatkan antar rekan kerja</li> </ol>
		5. Kondisi kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan puas dengan kondisi kerjanya sekarang</li> <li>2. Karyawan puas dengan kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugasnya</li> <li>3. Karyawan puas dengan kenyamanan yang ada di tempat kerja</li> </ol>

### 3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan acuan atau tumpuan yang digunakan untuk menentukan panjang dan pendeknya interval yang ada pada alat ukur agar dapat digunakan sebagai ukuran dan menghasilkan data kuantitatif (Supriyanto dan Maharani, 2013). Skala Likert digunakan sebagai skala pengukuran dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2019), skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, atau perilaku seseorang atau kelompok, serta persepsinya terhadap fenomena sosial.

Variabel yang akan diukur kemudian dideskripsikan sebagai variabel indikator, yang digunakan sebagai titik tolak untuk mengumpulkan sejumlah item instrumen, yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Tanggapan terhadap setiap item instrumen disusun dalam urutan menurun dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju, yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

- A. Sangat Tidak Setuju : 5
- B. Tidak Setuju : 4
- C. Netral : 3
- D. Setuju : 2
- E. Sangat Setuju : 1

### **3.9 Uji Instrumen Data**

#### **3.9.1 Uji Validitas**

Jika data yang telah digabungkan dengan data yang benar-benar terjadi pada item yang diteliti menunjukkan kesamaan, maka hasil penelitian tersebut dianggap valid. Jika itemnya berwarna merah, maka hasil penelitian dikatakan tidak valid, sedangkan data yang telah terintegrasi menghasilkan data berwarna putih (Sugiyono, 2019).

Pada pengujian rekrutmen dan seleksi ini memakai analisis korelasi product moment pearson. Uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan perbandingan antara nilai signifikansi dan  $\alpha$  dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Instrumen disebut valid, mendapatkan hasil sig (2 tailed)  $< \alpha$ . Namun sebaliknya, jika mendapatkan hasil sig (2 tailed)  $> \alpha$ , maka uji instrumen tersebut diartikan tidak valid. Validitas terpenuhi jika nilai koefisien korelasi  $\geq 0,3$ .

### 3.9.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono 2019), data yang kompatibel pada waktu yang berbeda dianggap kredibel. Namun, jika suatu objek dilaporkan berwarna merah kemarin, ia akan tetap berwarna merah hari ini dan besok.

Uji reliabilitas memakai uji statistik *Cronbach Alpha (α)*. Ketika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka data yang diuji itu reliabel (Supriyanto dan Ekowati, 2019).

### 3.10 Uji Asumsi Klasik

#### 3.10.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji adakah persebaran normal pada variabel pengganggu atau residual dalam pengujian regresi. Seperti yang diketahui bahwa Uji F (simultan) dan Uji t (parsial) menduga bahwa distribusi normal diikuti oleh nilai residual. Uji statistik dianggap tidak valid, Jika asumsi dilanggar.

Menurut Ghozali (2013) dalam penelitian Yunitasari (2017) mengatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji adakah persebaran normal pada variabel pengganggu atau residual dalam pengujian regresi. Uji statistik yang dipakai untuk menguji normalitas residual yaitu uji statistik non- parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S).

#### 3.10.2 Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui spesifikasi model yang akan di analisis mengikuti garis lurus (linier) atau tidak. Apabila *Deviation from Linearity* > 0,05 maka variabel bebas mempunyai hubungan linier dengan variabel terikat.

### 3.10.3 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji adakah korelasi antar variabel independen dalam regresi. Dan untuk mengetahui ada dan tidak adanya multikolinieritas dalam model regresi ini, sebagai berikut:

- a. Suatu perkiraan model regresi yang diperoleh dari pengamatan sangat tinggi, tetapi secara terpisah variabel-variabel independen tersebut banyak yang tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, maka menghasilkan nilai  $R^2$ .
- b. Korelasi variabel-variabel independen dianalisis dengan matriks. Terindikasi adanya multikolinieritas, jika antar variabel independen diperoleh hubungan yang cukup tinggi (biasanya diatas 0,90) maka hal itu terdapat tanda keberadaan multikolinieritas.
- c. Multikolinearitas dapat ditinjau dari nilai tolerance dan variance inflation model (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/Tolerance$ ). Nilai cutoff umumnya digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $> 0.1$  atau setara nilai VIF  $< 10$ .

### 3.10.4 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi ini terdapat perbedaan varians dari residual suatu pengamatan. Homoskedastisitas terjadi ketika varians antara satu residual dan pengamatan lainnya tetap konstan. Heteroskedastisitas, di sisi lain, adalah kebalikan dari heteroskedastisitas. (Potale, Dkk. 2016)

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini memakai tingkat signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi. Disebutkan bahwa tidak ada masalah

heterokedastisitas terhadap pengujian regresi, apabila hubungan antara variabel independen dengan residual diperoleh signifikansi lebih dari 0,05.

### 3.11 Analisis Data

Data yang didapatkan oleh peneliti, perlu untuk dilakukan analisis terlebih dahulu dengan memanfaatkan cara, metode atau *software* yang sesuai. Sehingga data yang diperoleh tersebut dapat diinterpretasikan dan mudah untuk dipahami. Penelitian metode atau cara analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 3.11.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan statistik untuk mendeskripsikan data dari lokasi penelitian (Supriyanto dan Ekowati, 2019). Penelitian ini dilakukan analisis statistik deskriptif, untuk menanggung kecermatan dan kevalidan data, sebelum dilakukan analisis regresi Rata-rata (mean) standar deviasi, maksimum, minimum dan distribusi frekuensi adalah alat analisis yang digunakan.

#### 3.11.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini berfungsi meramalkan atau mencari pengaruh antar variabel. Karena sejatinya tujuan inti dari kebanyakan analisa statistik dalam dunia bisnis dan ekonomi adalah melakukan prediksi (Supriyanto dan Ekowati, 2019). Analisis regresi berganda menguji pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Dimana model persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a +_1 X_1+_2 X_2 + \dots_k X_k+ e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

= Kofesien variabel X1

= Koefisien variabel X2  
X1 = Iklim Organisasi  
X2 = Lingkungan Kerja  
a = Konstanta Regresi  
e = standar error

### **3.11.3 Uji Hipotesis**

#### **3.11.3.1 Uji F (Uji Simultan)**

Sugiyono (2005) dalam Arinta (2012) mengatakan bahwa untuk mengerti ada atau tidak adanya pengaruh variabel bebas pada variabel terikat secara simultan, maka dilakukan uji f. Dengan cara membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 5%. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel dependen berpengaruh simultan terhadap variabel independen.

#### **3.11.3.2 Uji T (Uji Parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen pada variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$  dengan signifikansi di bawah 5%, maka variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen secara parsial. Begitu juga sebaliknya.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Pembahasan Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Profil PR. Gagak Hitam Bondowoso**

Perusahaan Rokok (PR) Gagak Hitam terletak di desa Pakuniran Maesan Bondowoso Jawa Timur. Sejarah berdirinya PR Gagak Hitam berawal dari hobi pemilik perusahaan ini. Beliau bernama Nawar H. Wasil. Pendidikan beliau tidak telalu tinggi, beliau sekolah SD namun tidak tamat.

Bapak Nawar H. Wasil awalnya memang seorang pedagang tembakau yang disalurkan kepada perusahaan rokok lain seperti sampoerna, bentoel dan perusahaan lokal lain. Akan tetapi, beberapa tahun kemudian perdagangan tembakau beliau mengalami kemunduran. Tembakau beliau tidak laku dan akhirnya disimpan di rumah beliau sendiri. Lama kelamaan tembakau menumpuk bertambah banyak. Beliau kemudian mempunyai ide untuk melinting tembakau untuk dijadikan rokok.

Beliau mempunyai klub gobak sodor yang sekarang marak kembali yang bernama Gagak Hitam yang diketuai oleh beliau sendiri. Dari klub inilah nama perusahaan Gagak Hitam muncul. Klub ini beranggotakan 8 pemain, dan dari 8 pemain tersebut tembakaupun disulap menjadi sebuah rokok.

Pemasarannya pun pada saat itu sangatlah sederhanna. Bermodalkan sepeda ontel para pemain yang telah menjadi karyawan Gagak Hitam berkeliling menjualkan rokok tersebut. Untuk lebih mengenalkan rokok Gagak Hitam beliau mempromosikan rokok tersebut disetiap acara-acara pedesaan seperti pengajian,

sarwaan, dan lain sebagainya. Beliau memberikan secara cuma-cuma sebagai awal pengenalan rokok Gagak Hitam kepada masyarakat.

Semakin banyak permintaan dari masyarakat akan rokok tersebut, bapak Nawar H. Wasil mulai mendirikan gudang kecil. Gudang tersebut terletak di desa Pakuniran dusun Ko Tengah. Sekarang berubah nama menjadi desa Gunungsari.

Pada tanggal 02 Januari 2006 Gagak Hitam resmi menjadi sebuah perusahaan. Perusahaan Gagak Hitam ini biasa disebut dengan PR. Gagak Hitam. PR. Gagak Hitam telah mempunyai 7 kantor cabang yakni, Probolinggo, Lumajang, Bondowoso, Situbondo, Jember, Banyuwangi, dan Pasuruan. Pemasaran perusahaan ini tidak hanya di daerah Bondowoso saja, akan tetapi diluar kota juga ada. Pemasarannya saat ini telah mencapai Batam dan Batu Licin (Kalimantan).

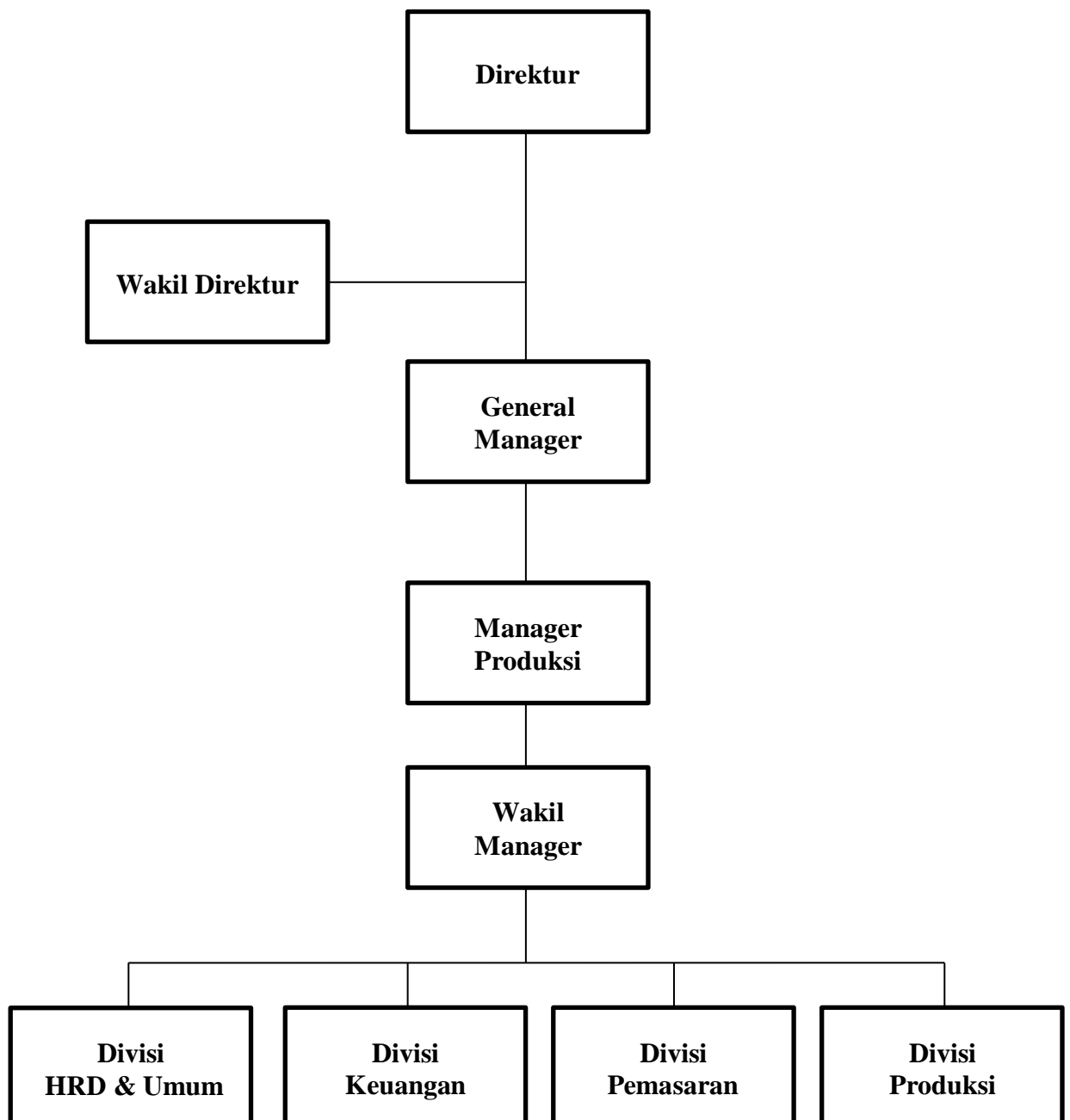
#### **4.1.2 Visi, Misi & Tujuan**

Adapun visi, misi dan tujuan PR Gagak Hitam, sebagai berikut:

Visi PR Gagak Hitam Bondowoso yaitu untuk Mengangkat derajat perkonomian masyarakat dan mengurangi pengangguran. Sedangkan misi PR Gagak Hitam Bondowoso adalah untuk Mengangkat derajat ekonomi masyarakat dan Mengurangi pengangguran. Tujuan Untuk mengangkat derajat perekonomian masyarakat. Untuk mengurangi banyaknya pengangguran yang diakibatkan dari sempitnya lapangan pekerjaan. Untuk menjadi wadah bagi pedagang tembakau agar tidak terjadi penumpukan tembakau.

### 4.1.3 Struktur Organisasi

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**



## 4.2 Pembahasan Subjek Penelitian

### 4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Terdapat sebanyak 73 sampel yaitu karyawan PR Gagak Hitam Bondowoso. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan karakteristik responden dapat di deskripsikan sebagai berikut.

#### 4.2.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
20 – 30 tahun	18	24,7
31 – 40 tahun	28	38,4
> 40 tahun	27	37,0
<b>Jumlah</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 18 orang (24,7%). Responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 28 orang (38,4%) dan responden yang berusia > 40 tahun berjumlah 27 orang (37,0%). Hal ini menunjukkan bahwa PR Gagak Hitam Bondowoso di dominasi oleh karyawan yang berusia 31 – 40 tahun.

#### 4.2.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	60	82,2
2	Perempuan	13	17,8
<b>Jumlah</b>		<b>73</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 60 orang (82,2%) dan perempuan berjumlah 13 orang (17,8%). Ini mengindikasikan bahwa PR Gagak Hitam Bondowoso di dominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

#### 4.2.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
SLTP	21	28,8
SLTA	32	43,8
Sarjana	20	27,4
<b>Jumlah</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang pendidikan terakhirnya SLTP berjumlah 21 orang (28,8%), responden yang pendidikan terakhirnya SLTA berjumlah 32 orang (43,8%), dan responden yang pendidikan terakhirnya Sarjana berjumlah 20 orang (27,4%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PR Gagak Hitam Bondowoso pendidikan terakhirnya paling banyak yaitu pada tingkat SLTA.

#### 4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

Setelah penelitian dilakukan dan didapat jawaban dari responden melalui kuesioner yang dibagikan, distribusi jawaban responden mengenai dua variabel independen yaitu Iklim Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), serta variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

##### 4.2.2.1 Variabel Iklim Organisasi (X1)

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Iklim Organisasi (X1) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi (X1)**

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X1.1	0	9	10	33	21	73	0	12,3	13,7	45,2	28,8	100	3,90
X1.2	0	1	1	43	28	73	0	1,4	1,4	58,9	38,4	100	4,34
X1.3	0	0	4	41	28	73	0	0	5,5	56,2	38,4	100	4,33
X1.4	3	27	21	11	11	73	4,1	37,0	28,8	15,1	15,1	100	3,00
X1.5	0	8	6	36	23	73	0	11,0	8,2	49,3	31,5	100	4,01



X2.1	0	13	11	29	20	73	0	17,8	15,1	39,7	27,4	100	3,77
X2.2	0	3	9	50	11	73	0	4,1	12,3	68,5	15,1	100	3,95
X2.3	0	9	9	34	21	73	0	12,3	12,3	46,6	28,8	100	3,92
X2.4	0	13	24	18	18	73	0	17,8	32,9	24,7	24,7	100	3,56
X2.5	0	22	14	26	11	73	0	30,1	19,2	35,6	15,1	100	3,36
X2.6	0	16	9	27	21	73	0	21,9	12,3	37,0	28,8	100	3,73
X2.7	0	6	8	30	29	73	0	8,2	11,0	41,1	39,7	100	4,14
X2.8	0	2	6	37	28	73	0	2,7	8,2	50,7	38,4	100	4,25
X2.9	1	5	3	39	25	73	1,4	6,8	4,1	53,4	34,2	100	4,12
X2.10	0	4	8	31	30	73	0	5,5	11,0	42,5	41,1	100	4,19
X2.11	0	2	2	42	27	73	0	2,7	2,7	57,5	37,0	100	4,29
X2.12	0	5	3	38	27	73	0	6,8	4,1	52,1	37,0	100	4,19

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, diketahui rata-rata frekuensi (mean) terendah berada pada item pertanyaan kuesioner X2.5, dimana fasilitas kerja yang disediakan di lingkungan kerja PR Gagak Hitam Bondowoso tidak cukup lengkap dalam mendukung aktivitas kerja para karyawannya. Untuk rata-rata frekuensi (mean) tertinggi berada pada item pertanyaan kuesioner X2.11, dimana terjalin kerja sama yang baik di dalam PR Gagak Hitam Bondowoso sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat.

#### 4.2.2.3 Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y1	0	9	11	31	22	73	0	12,3	15,1	42,5	30,1	100	3,90
Y2	0	7	8	36	22	73	0	9,6	11,0	49,3	30,1	100	4,00
Y3	0	9	12	33	19	73	0	12,3	16,4	45,2	26,0	100	3,85
Y4	0	17	17	19	20	73	0	23,2	23,3	26,0	27,4	100	3,58
Y5	0	7	7	36	23	73	0	9,6	9,6	49,3	31,5	100	4,03
Y6	0	22	13	19	19	73	0	30,1	17,8	26,0	26,0	100	3,48
Y7	0	2	10	27	34	73	0	2,7	13,7	37,0	46,6	100	4,27
Y8	0	5	9	47	12	73	0	6,8	12,3	64,4	16,4	100	3,90
Y9	0	11	5	41	16	73	0	15,1	6,8	56,2	21,9	100	3,85
Y10	0	6	2	34	31	73	0	8,2	2,7	46,6	42,5	100	4,23
Y11	0	4	9	34	26	73	0	5,5	12,3	46,6	35,6	100	4,12
Y12	0	4	7	37	25	73	0	5,5	9,6	50,7	34,2	100	4,14
Y13	0	9	8	32	24	73	0	12,3	11,0	43,8	32,9	100	3,97
Y14	0	19	16	29	9	73	0	26,0	21,9	39,7	12,3	100	3,38
Y15	0	16	11	27	19	73	0	21,9	15,1	37,0	26,0	100	3,67

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, rata-rata frekuensi (mean) terendah berada pada item pertanyaan kuesioner Y14, dimana karyawan PR Gagak Hitam

Bondowoso merasa tidak puas dengan kelengkapan sarana peralatan kerja yang digunakan untuk membantu melaksanakan tugasnya. Untuk rata-rata frekuensi (mean) tertinggi berada pada item pertanyaan kuesioner Y7, dimana karyawan PR Gagak Hitam Bondowoso puas dengan kesempatan untuk dipromosikan di tempat kerjanya yang dilakukan secara obyektif.

### 4.2.3 Uji Instrumen Data

#### 4.2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, serta digunakan untuk menguji data yang akan dikumpulkan agar sesuai dengan variabel. Validitas terpenuhi jika nilai koefisien korelasi  $\geq 0,3$ .

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Corrected Item Pertanyaan Total Correlation</i>	Sig.	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	X1.1	0,466	0,000	Valid
	X1.2	0,376	0,001	Valid
	X1.3	0,633	0,000	Valid
	X1.4	0,324	0,005	Valid
	X1.5	0,516	0,000	Valid
	X1.6	0,590	0,000	Valid
	X1.7	0,420	0,000	Valid
	X1.8	0,352	0,002	Valid
	X1.9	0,528	0,000	Valid
	X1.10	0,452	0,000	Valid
	X1.11	0,505	0,000	Valid
	X1.12	0,305	0,009	Valid
	X1.13	0,370	0,001	Valid
	X1.14	0,445	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,702	0,000	Valid
	X2.2	0,429	0,000	Valid
	X2.3	0,564	0,000	Valid
	X2.4	0,517	0,000	Valid
	X2.5	0,681	0,000	Valid

	X2.6	0,573	0,000	Valid
	X2.7	0,581	0,000	Valid
	X2.8	0,562	0,000	Valid
	X2.9	0,543	0,000	Valid
	X2.10	0,558	0,000	Valid
	X2.11	0,608	0,000	Valid
	X2.12	0,517	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,691	0,000	Valid
	Y2	0,628	0,000	Valid
	Y3	0,635	0,000	Valid
	Y4	0,731	0,000	Valid
	Y5	0,567	0,000	Valid
	Y6	0,650	0,000	Valid
	Y7	0,582	0,000	Valid
	Y8	0,410	0,000	Valid
	Y9	0,544	0,000	Valid
	Y10	0,447	0,000	Valid
	Y11	0,350	0,002	Valid
	Y12	0,370	0,001	Valid
	Y13	0,580	0,000	Valid
	Y14	0,676	0,000	Valid
	Y15	0,585	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 semua indikator memiliki nilai koefisien korelasi ( $r$ )  $> 0,30$ . Ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid.

#### 4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk pengujian yang membuktikan hasil pengukuran yang pasti tidak berbeda dan pengukuran berulang dilakukan pada subjek yang sama. Dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*)  $\geq 0,6$ .

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standard Nilai	Keterangan
Iklim Organisasi	0,664	0,60	Reliabel

(X1)			
Lingkungan Kerja (X2)	0,808	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,851	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 nilai koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*) dari masing-masing variabel dalam penelitian ini  $\geq 0,60$  sehingga hasil penelitian reliabel.

#### 4.2.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan mengetahui apakah data yang akan diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik non parametik *Kolmogorov-Sminov* (KS). Jika sig hitung  $\geq 0,05$  maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**

Model	Sig.	Keterangan
X1 dan X2 $\rightarrow$ Y	0,200	Normal

Sumber: Data diolah, 2022

Dari uji statistik non parametik *Kolmogrov-Smirnov* diperoleh nilai sig hitung  $0,200 > 0,05$  sehingga data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

##### 4.2.4.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui spesifikasi model yang akan di analisis mengikuti garis lurus (linier) atau tidak. Apabila *Deviation from Linearity*  $> 0,05$  maka variabel bebas mempunyai hubungan linier dengan variabel terikat.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Linearitas**

Model	<i>Deviation from</i>	Keterangan
-------	-----------------------	------------

	<i>Linearity</i>	
X1 → Y	0,710	Linier
X2 → Y	0,180	Linier

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 semua model penelitian linier karena memiliki nilai *Deviation from Linearity* > 0,05

#### 4.2.4.3 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji adakah korelasi antar variabel independen dalam regresi. Multikolinearitas dapat ditinjau dari nilai *tolerance* dan *variance inflation model* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/Tolerance$ ). Nilai *cutoff* umumnya digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0.1 atau setara nilai  $VIF < 10$ .

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
X1	0,590	1,694	Tidak terjadi Multikolinearitas
X2	0,590	1,694	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11, menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai nilai VIF < 10.

#### 4.2.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi ini terdapat perbedaan varians dari residual suatu pengamatan. Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini memakai tingkat signifikansi 0,05 dengan

uji dua sisi. Disebutkan bahwa tidak ada masalah heterokedastisitas terhadap pengujian regresi, apabila hubungan antara variabel independen dengan residual diperoleh signifikansi lebih dari 0,05.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Iklm Organisasi (X1)	0,914	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,750	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini dengan variabel Iklm Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi  $> 0,05$ .

#### 4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel bebas, yaitu Iklm Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Ket
		B	Std. Error	Beta			
Y	(Constant)	6,343	8,031		0,790	0,432	

	X1	0,420	0,183	0,269	2,301	0,024	Signifikan
	X2	0,593	0,153	0,454	3,881	0,000	Signifikan
R : 0,659 R Square : 0,435 Adjusted R Square : 0,419 F hitung : 26,921 Sig. F : 0,000 F tabel : 3,122 T tabel : 1,666							

Sumber: Data diolah, 2022

Adapun persamaan regresi yang didapat berdasarkan tabel 4.13 adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,343 + 0,420X1 + 0,593X2$$

1. Konstanta atau intersep sebesar 6,343, artinya nilai rata-rata Kepuasan Kerja sebesar 6,343 jika variabel bebas tidak ada.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,420, artinya Kepuasan Kerja meningkat sebesar 0,420 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X1 (Iklim Organisasi). Sehingga apabila Iklim Organisasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,420 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,593, artinya Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,593 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X2 (Lingkungan Kerja). Sehingga apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka

Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,593 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan persamaan diatas, dapat diketahui bahwa Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan Kepuasan Kerja.

#### **4.2.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas yaitu Iklim Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) digunakan nilai  $R^2$ . Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis tabel 4.13 diperoleh nilai adjusted  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,419. Artinya bahwa 41,9% variabel Kepuasan Kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Iklim Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Sedangkan sisanya 58,1% variabel Kepuasan Kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam pengujian data penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat hasil koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Iklim Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y), nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,659. Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja termasuk dalam kategori kuat karena berada pada rentang 0,6 – 0,8.

#### **4.2.7 Uji Hipotesis**

##### **4.2.7.1 Uji t (Uji Parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen pada variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai

$T_{\text{tabel}}$ . Apabila  $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$  dengan signifikansi di bawah 5%, maka variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen secara parsial.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji t**

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	t hitung	Sig.
1	X1 → Y	0,269	2,301	0,024
2	X2 → Y	0,454	3,881	0,000

Sumber: Data diolah, 2022

Catatan: t tabel untuk jumlah sampel 73 adalah 1,666

### 1. Pengaruh Iklim Organisasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel uji t, Iklim Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,269. Dengan nilai t hitung 2,301 lebih besar dari nilai t tabel 1,666, dan tingkat signifikansi  $0,02 < 0,05$  sehingga Iklim Organisasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel uji t, Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,454. Dengan nilai t hitung 3,881 lebih besar dari nilai t tabel 1,666, dan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$  sehingga Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

#### 4.2.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengerti ada atau tidak adanya pengaruh variabel bebas pada variabel terikat secara simultan, maka dilakukan uji f. Dengan cara membandingkan  $F_{\text{hitung}}$  dengan  $F_{\text{tabel}}$  pada tingkat kepercayaan 5%. Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka variabel dependen berpengaruh simultan terhadap variabel independen.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji F (Uji Simultan)**

Hipotesis	Pengaruh	F hitung	Sig.
3	X1 dan X2 → Y	26,921	0,000

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel uji F, nilai F hitung 26,921 lebih besar dari nilai F tabel 3,122, dan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$  sehingga Iklim Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan atau bersamaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

#### 4.3.1 Pengaruh Iklim Organisasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,301 lebih besar dari nilai t tabel 1,666 dan tingkat signifikansi  $0,024 < 0,05$  sehingga H1 diterima yaitu Iklim Organisasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dimana semakin tinggi atau baik iklim organisasi dalam sebuah perusahaan maka kepuasan kerja karyawannya juga akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. Hal ini juga dibuktikan pada rata-rata frekuensi (mean) tertinggi pada jawaban kuesioner variabel iklim organisasi yaitu X1.6, dimana karyawan PR Gagak Hitam Bondowoso merasa bahwa organisasi mereka memasang target kerja untuk karyawannya. Sesuai dengan hasil pra survei di awal penelitian bahwa iklim organisasi di PR Gagak Hitam Bondowoso memang masih kurang baik. Dikarenakan organisasi terlalu banyak memasang target kerja karyawan menjadi jenuh saat bekerja, kehangatan dan dukungan dari pemimpin juga masih kurang. Karyawan menjadi tidak puas terhadap pekerjaannya dan kurang bertanggung jawab sehingga menyebabkan karyawan banyak yang resign atau mengundurkan diri.

Ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Menurut Kolb Dkk dalam (Masluri, 2011) dimana standar organisasi serta kehangatan dan dukungan dari pimpinan merupakan faktor yang membentuk iklim organisasi. Organisasi yang mempromosikan standar mengutamakan kualitas dalam kinerja dan output mereka akan membuat anggota organisasi percaya bahwa organisasi menawarkan mereka tantangan pekerjaan dan bahwa organisasi menyampaikan dedikasinya kepada anggotanya. Organisasi yang menghargai standar mungkin mencerminkan suasana organisasi yang sehat. Selanjutnya, perawatan dan perhatian dari pemimpin yang baik yang diterima oleh karyawan membuat mereka merasa terlindungi. Persahabatan dan kekerabatan antar sesama rekan kerja adalah norma yang terjadi dalam organisasi yang terhubung. Anggota merasa percaya dan saling membantu. Hubungan yang baik akan berkembang di tempat kerja jika suasana hati terasa seperti terhubung.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian dari Indah dan Mila (2020) yang menunjukkan bahwa variabel Iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dan pada penelitian yang dilakukan oleh (Soemadi 2021) iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam Islam seolah-olah hidup dan bekerja dengan orang lain telah menjadi fenomena karakter manusia yang tidak dapat dihindari, kecenderungan ini telah sepenuhnya tertanam dalam berbagai pilihan hidup sejak lama, dan karakter ini telah ditekankan dalam terminologi oleh filsuf Yunani kuno Aristoteles, yang mendefinisikan manusia. sebagai *Zoon Politicon*, kumpulan manusia atau individu.

Hubungan politik dan hukum terstruktur dalam organisasi besar, seperti negara, di mana orang-orang diorganisir.

Dalam konteks ini Al Qur'an juga menjelaskan dalam Surat Al-Hujurat ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: *Wahai manusia! Kami membentuk kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian membagi kamu menjadi negeri-negeri dan suku-suku agar kamu saling mengenal. Di mata Allah, orang yang paling mulia di antara kamu adalah orang yang paling bertakwa. Allah benar-benar Maha Mengetahui dan Maha Mengetahui.*

Dalam Tafsir Al Mishbah karya Muhammad Quraish Shihab (2012) dijelaskan bahwa Al-Qur'an surat al-Hujuraat ayat 13 mencakup dasar-dasar hubungan interpersonal. Akibatnya, maksud ayat ini sekarang digunakan dalam seruan yang ditujukan kepada semua umat manusia dan bukan hanya orang-orang beriman.

Bagian awal dari ayat ini, "*Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan*", berfungsi sebagai pembuka dari pernyataan bahwa semua Manusia memiliki derajat kemanusiaan yang sama di mata Allah, tanpa perbedaan. antar suku. Juga, tidak ada perbedaan nilai kemanusiaan antara laki-laki dan perempuan, karena semua manusia lahir dari seorang laki-laki dan perempuan.

Pengantar ini mengarah pada kesimpulan yang disebut oleh bagian terakhir dari ayat ini: "*Sesungguhnya, yang paling mulia di antara kamu di mata Allah*

*adalah yang paling bertakwa."* Oleh karena itu, berusaha untuk mengembangkan ketakwaan agar tampak mulia di mata Allah.

Ayat ini menunjukkan kesetaraan kemanusiaan dengan menekankan kesatuan awal manusia. Tidaklah wajar bagi seseorang untuk bangga dan merasa lebih unggul dari orang lain, tidak hanya lintas bangsa, suku, atau warna kulit, tetapi juga antar jenis kelamin.

#### **4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,881 lebih besar dari nilai t tabel 1,666 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga H2 diterima yaitu Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dimana semakin tinggi atau baik lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan maka kepuasan kerja karyawannya juga akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. Hal ini juga dibuktikan pada jawaban kuesioner yang sudah diisi oleh responden, dimana karyawan rata-rata tidak setuju bahwa fasilitas kerja yang disediakan di lingkungan kerja PR Gagak Hitam Bondowoso sudah cukup lengkap dalam mendukung aktivitas kerja para karyawannya. Faktanya fasilitas kerja yang disediakan di lingkungan kerja PR Gagak Hitam Bondowoso tidak cukup lengkap dalam mendukung aktivitas kerja para karyawannya, sehingga membuat lingkungan kerja mereka menjadi tidak nyaman dan kepuasan kerja pun menurun. Menurut pra survei yang dilakukan oleh peneliti, karyawan PR Gagak Hitam Bondowoso banyak yang merasa tidak puas dengan fasilitas kerja di perusahaan mereka karena kurang memadai.

Menurut Menurut Siagian (2014), beberapa dimensi lingkungan kerja

adalah bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, dan tersedianya sarana angkutan. Adanya peralatan kerja yang memadai dan fasilitas perusahaan membuat karyawan dapat mengandalkan perusahaan untuk bantuan dalam memenuhi tugas-tugas mereka. Akan tetapi, pada PR Gagak Hitam Bondowoso fasilitas yang diberikan masih sangat kurang memadai sehingga membuat karyawan kesulitan dalam memenuhi pekerjaan mereka, hal ini mengakibatkan kepuasan kerja mereka menjadi rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Ekowati Dkk (2021) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lalu pada hasil penelitian Hartanto & Turangan (2021) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi tugas yang diberikan, dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan menginspirasi karyawan untuk termotivasi dalam bekerja, sehingga menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Menurut Hasan (2005) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia yang saling mengelilingi, saling melengkapi sesuai perannya masing-masing dengan menjaga alam dan makhluk ciptaan Tuhan lainnya, yaitu sebagai pemimpin yang harus menggunakan nilai-nilai syariat Islam dalam segala aktivitasnya guna mencapai kebahagiaan di dunia di masa kini dan masa depan

Sebagai pengatur alam semesta dan memastikan kesejahteraan umat manusia. Sesungguhnya Allah SWT telah memerintahkan agar setiap makhluk di

alam bekerja untuk saling melengkapi dan memerlukan interkoneksi, yang menghasilkan keseimbangan dinamis yang menjamin kelestarian lingkungan.

Allah SWT berfirman dalam Al Qur'an surat Al-Qashas: ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا  
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: *Dan carilah (pahala) akhirat dengan apa yang telah Allah berikan kepadamu, tetapi ingatlah bagianmu di dunia ini dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu merusak bumi. Sesungguhnya Allah membenci orang-orang yang membuat kerusakan.*

Dalam Tafsir Al Mishbah karya Muhammad Quraish Shihab (2012) dijelaskan bahwa Kata (فِيمَا) yang dipahami Ibnu 'Asyur mengandung makna yang paling luas atau paling luas, sekaligus menggambarkan tenggelamnya ke dalam suatu usaha untuk mencapai kebahagiaan di akhirat melalui apa yang telah diberikan Allah pada kehidupan dunia ini. Dalam konteks Qarun, mereka adalah gudang-gudang yang dipenuhi tumpukan harta.

Dalam ayat ini juga terdapat nasihat yang harus diberikan sehingga individu yang menerimanya tidak akan menghindar darinya. Tanpa kalimat ini, mungkin saja orang yang diberi nasehat akan merasakan bahwa dia dilarang menggunakan kekayaannya untuk apa pun selain mencapai Allah melalui ibadah yang murni.

Dengan kalimat ini ditegaskan bahwa seseorang boleh memanfaatkan kekayaannya untuk kesenangan duniawi selama hak-hak Allah atas harta telah terpenuhi dan penggunaannya tidak bertentangan dengan ketentuan Allah SWT.

Untuk mendapatkan kebahagiaan di dunia dan akhirat, ayat tersebut memerintahkan umat manusia untuk selalu melakukan perbuatan baik, menahan

diri dari melakukan perusakan atau penghasutan, dan mengajari orang lain nilai ketaatan dan menahan diri dari melakukan kegiatan yang dilarang oleh Islam, hal ini juga dalam mempunyai keterkaitan dengan lingkungan kerja, dimana seorang karyawan hendaknya saling menjaga antar sesama karyawan dan saling menjaga fasilitas dalam lingkungan perusahaan

Dalam ayat lain juga dijelaskan tentang lingkungan kerja dalam islam diterangkan dalam Al Qur'an surat Al-A'raf: ayat 56:

اللَّهُ رَحِمَتٌ إِنَّ وَطَمَعًا خَوْفًا وَادْعُوهُ إِصْلَاحِهَا بَعْدَ الْأَرْضِ فِي تَفْسِدُوا وَلَا  
الْمُحْسِنِينَ مِّنَ قَرِيبٍ

Artinya: *Dan jangan mendatangkan malapetaka di bumi ini setelah diciptakan dengan baik. Dengan ketakutan dan harapan, berdoalah kepada-Nya. Kebaikan Allah sangat dekat dengan orang-orang yang berbuat baik.*

Dalam Tafsir Al Mishbah karya Muhammad Quraish Shihab (2012) dijelaskan bahwa alam raya telah diciptakan oleh Allah SWT dalam keadaan yang sangat harmonis, serasi Dan memenuhi kebutuhan makhluk Allah SWT telah menjadikannya baik bahkan memerintahkan hamba-hambanya untuk memperbaikinya satu bentuk perbaikan yang dilakukan Allah SWT adalah memutus para nabi untuk meluruskan dan memperbaiki kehidupan yang kacau dalam masyarakat Siapa yang tidak menyambut kedatangan Rasul atau menghambat misi mereka, karena pada dasarnya masyarakat telah melakukan Salah satu bentuk perusakan di bumi, dan merusak setelah diperbaiki jauh lebih buruk daripada merusak sebelum diperbaiki atau pada saat dia buruk karena itu ayat ini secara tegas menggarisbawahi larangan tersebut walaupun tentunya memperparah kerusakan atau merusak yang baik juga amat tercela

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia dilarang membuat kerusakan di bumi dengan melampaui batas-batas Allah SWT untuk berbuat jahat kepada sesama makhluk Allah SWT, karena Allah tidak menyukai orang yang menyebabkan kerusakan, dan Allah SWT tidak akan menghormati mereka. Mereka yang menghancurkan bumi juga tidak akan menerima keridhaan dan rahmat Allah. Dalam pekerjaan juga manusia diharapkan selalu menjaga lingkungan kerjanya agar senantiasa kondusif sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi berkah.

#### **4.3.3 Pengaruh Iklim Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai F hitung sebesar 26,921 lebih besar dari nilai F tabel 3,122 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga H3 diterima yaitu Iklim Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan atau bersamaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dimana kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh iklim organisasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil jawaban responden dari kuesioner yang telah disebar, karyawan PR Gagak Hitam Bondowoso merasa tidak puas dengan kelengkapan sarana peralatan kerja yang digunakan untuk membantu melaksanakan tugasnya. Hal ini dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya yang tidak menyediakan fasilitas yang memadai. Sedangkan iklim organisasi pada PR Gagak Hitam Bondowoso sendiri menunjukkan bahwa kurangnya kehangatan dan dukungan dari pemimpin serta organisasi memasang target bagi karyawannya membuat karyawan menjadi jenuh, kepuasan kerja pun menurun.

Kepuasan kerja karyawan berdampak besar pada seberapa lama sebuah perusahaan dapat terus berjalan. Kepuasan kerja merupakan sikap yang baik

terhadap pekerjaan seseorang. Iklim organisasi merupakan faktor eksternal pekerjaan yang mempengaruhi kemampuan pekerja untuk menyesuaikan diri dengan tugas, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, dan rekan kerja. Iklim organisasi pada dasarnya akan mampu menghasilkan lingkungan kerja yang menyenangkan, menantang, dan memotivasi. Lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang mungkin berdampak pada kemampuan mereka untuk melakukan aktivitas yang telah dialokasikan kepada mereka oleh manajemen. Lingkungan kerja yang baik ditentukan oleh peralatan dan fasilitas kerja yang tepat, serta lingkungan kerja yang nyaman dan aman yang mendorong orang untuk melakukan yang terbaik. Sangat penting untuk memasukkan tanggung jawab pemimpin, manajemen, dan karyawan itu sendiri untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kepuasan kerja pun akan tercipta.

Kepuasan Kerja dalam prespektif Islam telah disinggung dalam Al Qur'an dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Bekerjalah kamu," kata mereka, "dan Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman akan mengamati pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui yang gaib dan yang benar, dan Dia akan memberi tahu kamu apa yang telah kamu lakukan."

Dalam Tafsir Al Mishbah karya Muhammad Quraish Shihab (2012) dijelaskan bahwa kata *اعْمَلُوا وَقُلْ* menyiratkan bekerja demi Allah saja dengan

melakukan banyak perbuatan baik untuk diri sendiri, orang lain, dan masyarakat luas. اللهُ فَسَيَرَى yang menandakan bahwa Allah akan melihat, menilai dan menghargai tindakan Anda. Dan Rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan dan menghakiminya, kemudian mengubah perlakuan mereka sesuai dengan perbuatan Anda, dan kemudian Anda akan dikembalikan kepada Allah dengan kematian. وَالشَّهَادَةِ الْغَيْبِ عَلِيمٍ إِلَى وَسُئِرْدُونَ yang diterjemahkan menjadi Siapa yang Mengetahui Yang Gaib dan Yang Nyata, dan Anda akan diberitahu tentang hukumannya. Dan balasan atas perbuatanmu, baik yang muncul di permukaan maupun yang tersembunyi di dalam hatimu.

Ayat di atas menyatakan bahwa seseorang yang bekerja keras dan sungguh-sungguh akan dievaluasi dan diganti atau dihargai berdasarkan pengorbanan kerja kerasnya dalam bekerja. Hal ini dapat menimbulkan kepuasan kerja karena apa yang telah dikorbankan dan dilakukan untuk perusahaan akan dihargai. berdasarkan pekerjaan yang dilakukannya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PR Gagak Hitam Bondowoso.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PR Gagak Hitam Bondowoso.
3. Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PR Gagak Hitam Bondowoso.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil dan kesimpulan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi PR Gagak Hitam Bondowoso:

Pimpinan PR Gagak Hitam Bondowoso hendaknya selalu memberi dukungan terhadap karyawannya agar tercipta kehangatan di dalam perusahaan, memasang target sesuai dengan kemampuan setiap karyawan, serta menambah fasilitas di PR Gagak Hitam Bondowoso agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan lebih optimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Menambah dan mengembangkan hasil penelitian seputar iklim organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja agar dapat memperkuat hasil penelitian kedepannya.
- b. Menambah jumlah responden dan memperluas wilayah penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahan. 2014. Jakarta: Departemen Agama Republik Indonesia
- Al-Maraghi, Ahmad Musthafa, *Tafsir Al-Maraghi*, terj. Anshori Umar Sitanggal, dkk., Semarang: Karya Toha Putra, cet. Ke-2, 1993
- Al-Qurthubi, Muhammad bin Ahmad abi Bakr Abi 'Abdullah, *Tafsir al-Qurthubi al-Jami' li Ahkam al-Qur'an*, Cet I, Daar Ar-Risalah, Beirut, 1427 H/2006 M.
- Alek S. Nitisemito, 2006, *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Alex S. Nitisemito 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anandita, S. R., Choiriyah, Z., & ... (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Smk Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum). *Jurnal Inovasi ...*, 2(3).
- Arinta, Dea T. 2012. Analisis Pengaruh Sumber Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputra 1912 Devisi Perseorangan Kantor Cabang Wlingi Blitar). *Manajemen, Fakultas Ekonomi*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- AA Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- AA Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN(Persero) Kantor Cabang Kupang. *BISMAN, Jurnal Bisnis & Manajemen*, m (1).
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.

- Bilson, Simamora. 2004. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Utama.
- Davis, Keith dan Newstrom. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Alih Bahasa Agus Darma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dewi, M. N. D. A. S. K. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah mer. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(12), 4274–4301.
- Dharma, R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada PT. Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Benefita*, 4(2), 348.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I. G. A. S. W. M. U. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., Fatmawati, Y. D., Mukaffi, Z., & Setiani. (2021). An Empirical Effect of Workloads on Employee Satisfaction: Mediating by Work Environment. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(1).
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Gendro, Wiyono. 2011. Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilley, J.W. & Maycunich, A. (2000), *Beyond the Learning Organization*, Harper Collins Publishers, USA
- Handaru, AW, Utomo, T & Sudiarditha, IK. R 2013, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS 'X,' *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, vol.4, no.1, hlm. 116–135.

- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Grasindo, Jakarta.
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 518.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hayati Nasution, E., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123–134.
- Herman, Sofyandi. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Indah dan Mila 2020 Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies Vol. 7 No. 3* 165-174
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues, Journal* 8(2),735–750.
- Jewell, L. N. & Siegall, M., (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi*, ed-2, hal 529. Jakarta: Arcan
- Junaidin, Akh, 2006. Kepuasan Kerja Guru, *Al-Fikrah Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman*, Ed. I thn. I hal. 45-66.
- Kamuli, S. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. *Jurnal Inovasi*, 9(1), 1–8.
- Kombong, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Tadulako. *E-Jurnal Katalogis*, 3, 6–7.
- Kompensasi dengan Kepuasan Kerja dan Intensi Keluar Karyawan Bank BCA Cabang Kuta. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 9 No. 1*. Universitas Mahasaraswati: Denpasar

- Kuswadi. 2014. *Cara mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo.
- Marlia, Novita. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung. *Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Lampung*.
- Masluri, R. dan. (2011). Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi pada Dinas-dinas di Kabupaten *Analisis Manajemen Analisis Manajemen*. 5(1).
- Muhammad Tolhah Hasan. "Islam Dalam Prespektif Sosio Cultural" Jakarta: Lantabora, 2005.
- Neal, A. dan M. A. Griffin, P. M. Hart. 2000. The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior. *Safety Science Vol. 34*.
- Nisa, H. D. W., Suharsono, Y., & Ingarianti, T. M. (2012). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Intensi Turnover pada Karyawan. Prosiding Seminar Nasional Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Dan Efisiensi Organisasi, *Jurnal Ekonomi* 74–94.
- Novarini, Ni Nyoman Ari. 2019. Peran Motivasi Kerja Individu pada Hubungan Persepsi Keadilan, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*
- Novita, Ririn, and Merta Kusuma. "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup)." *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)* 1.2 (2021): 164-173.
- Pahlawan & Onsardi (2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. Agung Toyota Bengkulu, *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)* 1 (2), 153-163
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358.
- Perdana, A. S. D. (2006). *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro* Vol.3 No. 1, Juni 2006. Universitas Stuttgart, 3(1), 1–9.

- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(September), 259–272.
- Potale, Renaldo B. dkk. 2016. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulutgo. *Jurnal Bekala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16, No. 4.
- Purwanti, D., & Nurhayati, M. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja dan Perilaku Kewargaan (Studi pada Karyawan Klinik Laboratorium Prodia Cabang Menteng, Jakarta). *Jurnal Manajemen*, 20(2), 293.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Rodhiyatu Aliya, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95.
- Rohim, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. 20(2), 106–118.
- Sabella, R. I., & Suwaji, R. (2019). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bhakti Adi Sentosa Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(12), 1213–1230.
- Saputra, K. A., Heryanda, K. K., & Parma, I. P. G. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(2), 1–10.
- Sarwoto. 2004. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Schneider. 2000. *Personal Adjustment and Mental Health*. New York: Reinhart and Winston
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.

- Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen dan Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Sondang P, Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soemadi, 2021. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan pada Universitas Muhammadiyah Tangerang. *5(1)*, 13–22.
- Stringer. Robert. (2002). *Leadership and Organizational Climate Upper Saddle River*. New Jersey: Printice Hall.
- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V, M. (2019). *Riset manajemen SDM untuk skripsi, tesis, disertasi, dan dilengkapi dengan contoh artikel jurnal*.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. (2013). *Metode Penelitian sumber daya manusia teori, kuisisioner, dan analisis data*
- Surachim, Ahim., dan Firdaus, Taofik. 2008. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Pharmaserve di PT Combiphar Jakarta. *Portal Jurnal*. Vol.7
- Unud, E. M. (2017). Made Agastia Rahadian 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia ABSTRAK Keberhasilan dalam mengelola keuangan, pemasaran serta produknya bukanlah satu-satunya faktor penentu keberhasilan perusahaan, tetapi juga ditentu. *6(6)*, 2904–2932.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: 2007.
- Yunitasari, Sarwati. 2017. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Himawari Wijaya Service. *Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ekonomi Pelita Bangsa*

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **LAMPIRAN 1**

### **KUESIONER PENELITIAN**

**Assalamu'alaikumWr.Wb.**

Salam hormat,

Dengan hormat Perkenalkan Saya Ahmad Fachrian Aly, Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Demi tercapainya penelitian ini, maka kami mohon kesediaannya dari Bapak Ibu Saudara untuk membantu mengisi angket yang telah disediakan (terlampir berikut ini). Penyusun skripsi dibuat dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan pendidikan (S1) pada program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, diperlukan data-data informasi-informasi yang mendukung kelancaran penelitian ini. Tidak ada jawaban benar atau salah. Data ini nantinya akan digunakan untuk keperluan akademik dan kerahasiaan jawaban terjamin.

Terimakasih atas kesediaan bapak/ibu untuk membantu saya. Semoga waktu yang anda luangkan untuk mengisi skala dapat bernilai sedekah dan segala urusan kita dipermudah oleh Allah. Amin.

**Wassalamu'alaikumWr. Wb.**

Peneliti,

Ahmad Fachrian Aly

## **I. Petunjuk Pengisian**

Untuk pertanyaan / pernyataan di bawah ini pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara paling tepat dengan cara ceklis (√) huruf pilihan yang tersedia, isilah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. N : Netral
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

## **II. Identitas Responden**

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Devisi :
5. Pendidikan :
6. Lama Bekerja :

### III. Kuesioner

No,	Penyataan	SS	S	N	TS	STS
	<b>Iklm Organisasi</b>					
1.	Mampu menyesuaikan perilaku agar sesuai dengan norma-norma dari kelompoknya					
2.	Patuh, tunduk, dan mengikuti aturan, kebijakan, dan prosedur kerja di organisasi.					
3.	Mampu bertanggung jawab					
4.	Menyelesaikan kerjanya secara optimal.					
5.	Organisasi mengutamakan standar dan menempatkan kualitas performa dan produksi yang luar biasa					
6.	Anggota organisasi merasa bahwa organisasi memasang target kerja untuk dirinya					
7.	Penghargaan terhadap hasil kerja					
8.	Merasakan keadilan dan keobjektifan dalam pemberian penghargaan					
9.	Anggota organisasi merasa bahwa segala hal di organisasi terorganisir dengan baik					
10.	Organisasi memiliki tujuan yang jelas					
11.	Perlakuan dan perhatian yang baik dari rekan kerja					
12.	Persahabatan dan kekeluargaan dalam organisasi					
13.	Kepemimpinan yang ada berdasarkan pada keahlian					
14.	Kepemimpinan tidak didominasi oleh satu atau dua individu saja.					
	<b>Lingkungan Kerja</b>					

15.	Gedung yang digunakan untuk bekerja sangat telah mempertimbangkan keselamatan kerja saya					
16.	Ruang kerja yang mendukung aktivitas pekerjaan saya dengan penerangan yang cukup baik					
17.	Perusahaan menyediakan segala peralatan yang mendukung aktivitas kerja saya.					
18.	Perusahaan menyediakan alat pengatur suhu udara di lingkungan kerja berupa (AC, Kipas Angin dan dll) untuk menunjang aktivitas kerja saya					
19.	Fasilitas kerja yang sediakan di lingkungan kerja cukup lengkap dalam mendukung aktivitas kerja saya.					
20.	Ketersediaan toilet yang bersih dan tempat istirahat dapat menambah kenyamanan dalam bekerja					
21.	Terjalin komunikasi yang baik antara saya dengan rekan kerja untuk menambah kesolitan dan kerja sama yang baik.					
22.	Terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara saya dengan rekan kerja yang setingkat.					
23.	Adanya hubungan yang baik dengan saling menghargai antara atasan dengan saya di dalam lingkungan kerja					
24.	Telah terjalin komunikasi yang baik anantara atasan dengan saya guna memotivasi dalam semangat bekerja					

25.	Terjalin kerja sama yang baik sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat					
26.	Saling memberikan bantuan kepada rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
<b>Kepuasan Kerja</b>						
27.	Karyawan puas dengan kesesuaian pekerjaan yang diterima dengan keinginan/kemauannya					
28.	Karyawan puas dengan tugas pekerjaannya saat ini dengan keahlian dan pengalamannya					
29.	Karyawan puas dengan ringannya pekerjaannya					
30.	Karyawan puas dengan gaji yang diterima setiap bulannya					
31.	Karyawan puas dengan ketepatan waktu dan jumlah dalam pembayaran gaji					
32.	Karyawan puas dengan besar dan jenis tunjangan yang diterima karyawan					
33.	Karyawan puas dengan kesempatan untuk promosi ditempat kerja yang dilakukan secara obyektif					
34.	Karyawan puas dengan hasil kerja yang baik dan menghasilkan adanya promosi jabatan bagi karyawan					
35.	Karyawan puas dengan kesempatan yang diberikan untuk Berkarier					
36.	Karyawan puas dengan hubungan antar rekan kerja					
37.	Karyawan puas dengan dukungan dan bantuan dari rekan kerja di kantor					

38.	Karyawan puas dengan sikap saling mengingatkan antar rekan kerja					
39.	Karyawan puas dengan kondisi kerjanya sekarang					
40.	Karyawan puas dengan kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugasnya					
41.	Karyawan puas dengan kenyamanan yang ada di tempat kerja					

## LAMPIRAN 2

### DATA KUESIONER

#### 1. Data Kuesioner Iklim Organisasi (X1)

No	X1 IKLIM ORGANISASI														TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	
1	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	61
2	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	2	3	59
3	4	4	5	2	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	61
4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	62
5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	62
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	67
7	4	5	4	5	5	5	4	2	2	5	4	5	5	5	60
8	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	65
9	5	4	5	2	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	62
10	4	5	5	2	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	62
11	4	4	5	1	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	61
12	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	4	58
13	4	4	4	1	4	5	4	5	4	5	4	5	2	2	53
14	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	60
15	4	4	4	1	4	2	5	4	4	4	5	4	5	2	52
16	4	4	4	5	2	4	2	5	4	4	5	4	4	2	53
17	5	4	4	2	2	2	4	4	2	3	5	4	4	2	47
18	2	3	4	2	5	3	5	2	2	5	5	5	2	4	49
19	4	4	4	2	4	4	4	5	5	2	4	5	5	5	57
20	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	52
21	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	46
22	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4	54
23	5	4	3	4	5	4	3	4	4	2	3	4	2	4	51
24	2	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	54
25	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	64
26	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	59
27	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	54
28	4	5	4	3	5	5	4	4	4	3	4	5	2	2	54
29	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	57
30	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	60
31	2	5	4	3	4	5	4	3	2	2	4	5	4	3	50
32	2	5	5	2	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	57

33	4	4	5	2	4	5	5	5	3	3	5	4	2	2	53
34	2	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	60
35	4	4	3	5	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	50
36	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	5	5	3	5	59
37	3	4	3	5	2	4	4	4	4	3	3	5	3	2	49
38	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	66
39	3	5	4	3	4	5	2	3	4	4	4	4	4	2	51
40	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	65
41	5	4	5	3	2	5	3	5	4	2	5	4	4	5	56
42	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	64
43	4	4	5	3	3	5	4	5	4	5	5	5	3	5	60
44	5	5	5	4	5	5	4	2	4	5	5	5	4	5	63
45	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	59
46	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	64
47	4	4	4	2	4	4	5	4	4	2	4	3	3	2	49
48	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	61
49	5	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	51
50	2	4	3	2	4	4	4	4	4	5	3	2	2	5	48
51	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	58
52	2	4	4	2	2	4	4	4	2	3	4	5	5	4	49
53	5	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	56
54	3	4	4	2	5	3	4	5	4	4	4	3	2	5	52
55	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	62
56	5	4	4	2	5	5	4	5	5	4	4	4	2	5	58
57	5	4	4	2	4	5	4	4	4	5	4	5	2	5	57
58	3	5	4	3	3	5	4	3	2	3	4	5	4	3	51
59	4	4	5	2	5	4	5	2	4	4	5	5	4	2	55
60	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	61
61	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	61
62	3	5	4	2	3	5	4	3	3	3	4	5	3	5	52
63	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	61
64	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	60
65	4	5	4	2	4	5	4	4	4	3	2	5	3	5	54
66	4	5	4	2	4	5	4	3	3	3	4	5	3	5	54
67	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	56
68	2	4	4	2	2	4	4	2	3	4	4	5	5	5	50
69	4	5	5	3	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	59
70	3	5	4	2	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	59
71	3	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	5	5	5	52
72	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	63
73	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	59

## 2. Data Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)

No	X2 LINGKUNGAN KERJA												TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	
1	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	56
2	4	4	5	2	5	4	5	5	4	5	5	5	53
3	4	5	3	4	5	2	4	5	5	5	5	5	52
4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	56
5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	55
6	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	56
7	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	54
8	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	56
9	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	55
10	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	54
11	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	56
12	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	51
13	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	52
14	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	53
15	5	5	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	44
16	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	44
17	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	36
18	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	48
19	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	49
20	2	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	41
21	2	4	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	32
22	2	4	2	2	2	4	3	3	1	2	2	2	29
23	4	4	2	4	4	4	2	2	2	5	4	5	42
24	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	42
25	3	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	50
26	3	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	5	48
27	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	3	48
28	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	50
29	3	4	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	47
30	2	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	39
31	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	41
32	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	5	47
33	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	55
34	4	2	2	5	3	4	2	4	2	5	5	5	43
35	3	4	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	40
36	3	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	47

37	5	4	5	3	2	2	5	4	2	5	4	4	45
38	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	52
39	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	54
40	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	54
41	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	49
42	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	56
43	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5	4	5	54
44	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	52
45	5	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	46
46	5	4	5	3	3	3	4	5	5	4	5	4	50
47	2	3	5	3	2	2	3	4	4	4	4	4	40
48	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	55
49	2	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	44
50	5	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	43
51	4	4	2	3	5	3	3	4	4	5	5	4	46
52	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	40
53	5	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	50
54	4	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	39
55	3	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	50
56	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	5	4	43
57	4	4	4	3	2	5	5	5	5	4	4	4	49
58	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	42
59	4	4	3	4	2	5	5	5	5	3	4	5	49
60	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	48
61	4	4	3	3	3	4	5	5	5	3	4	4	47
62	2	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	38
63	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	52
64	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	47
65	2	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	38
66	2	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	38
67	4	3	3	2	2	2	4	5	5	3	5	5	43
68	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	54
69	4	4	4	2	2	2	5	5	5	4	4	4	45
70	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	3	3	46
71	4	4	5	3	2	2	5	5	5	4	4	4	47
72	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	49
73	4	4	5	3	2	2	4	4	5	5	5	5	48

### 3. Data Kuesioner Kepuasan Kerja (Y)

No	Y KEPUASAN KERJA															TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	56
2	5	5	4	2	2	4	5	5	4	5	4	4	4	2	5	60
3	4	4	4	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	4	5	66
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	63
5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	70
6	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	4	4	5	67
7	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	69
8	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	69
9	5	4	5	5	5	4	5	4	5	2	5	4	4	5	4	66
10	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	66
11	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	70
12	4	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	66
13	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	67
14	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	64
15	2	2	4	2	4	4	5	4	4	4	2	2	2	4	2	47
16	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	2	4	2	4	4	60
17	2	2	2	2	2	2	4	4	2	5	5	5	5	2	4	48
18	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	2	2	40
19	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	70
20	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	67
21	4	5	4	5	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	52
22	2	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	55
23	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4	2	2	2	4	2	41

2																	
4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	2	4	2		53
2																	
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4		65
2																	
6	3	3	5	4	4	4	5	2	5	5	4	5	4	4	2		59
2																	
7	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5		64
2																	
8	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	2		55
2																	
9	4	4	2	3	4	4	5	3	4	4	5	4	2	4	5		57
3																	
0	2	2	2	2	2	4	3	4	2	4	4	4	2	2	4		43
3																	
1	3	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	47
3																	
2	3	4	3	2	5	2	4	4	5	5	4	5	4	2	4		56
3																	
3	5	4	3	4	5	3	5	5	4	4	3	3	5	4	5		62
3																	
4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	5	2	4	2	4		48
3																	
5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4		53
3																	
6	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4		65
3																	
7	5	4	3	5	4	2	3	4	4	4	3	5	4	4	3		57
3																	
8	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4		67
3																	
9	4	3	2	5	5	3	5	2	2	5	4	5	3	4	5		57
4																	
0	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5		68
4																	
1	5	4	3	5	4	2	5	2	2	3	3	3	5	4	5		55
4																	
2	5	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	4	5	3	4		61
4																	
3	4	5	3	3	5	2	4	3	4	4	5	4	5	4	2		57
4																	
4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	3	3		61

4																	
5	3	2	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	3		56
4																	
6	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5		65
4																	
7	2	2	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2		47
4																	
8	5	5	5	3	4	3	5	4	4	4	5	4	5	3	4		63
4																	
9	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	4	4	3	2	2		44
5																	
0	5	4	4	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	2	2		51
5																	
1	5	5	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	3	4		64
5																	
2	5	5	5	5	5	4	5	4	2	2	4	4	2	5	4		61
5																	
3	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5		59
5																	
4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3		60
5																	
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5		69
5																	
6	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4		54
5																	
7	4	4	5	3	5	2	3	4	4	5	5	5	5	3	4		61
5																	
8	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	2	3		48
5																	
9	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3		64
6																	
0	3	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	3		49
6																	
1	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3		62
6																	
2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	4	4	3	2	3		44
6																	
3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2		62
6																	
4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	2		58
6																	
5	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	3	2	4		45

6																
6	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	4	4	3	2	3	44
6																
7	4	4	4	3	5	3	4	4	5	5	5	5	4	3	4	62
6																
8	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	65
6																
9	3	3	5	3	5	2	5	4	4	5	5	5	5	3	4	61
7																
0	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	62
7																
1	4	4	4	3	5	2	4	3	4	5	5	5	5	2	3	58
7																
2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	67
7																
3	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	48

## LAMPIRAN 3

### DISTRIBUSI FREKUENSI

#### 1. Deskripsi Karakteristik Responden

##### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 tahun	18	24,7	24,7	24,7
31-40 tahun	28	38,4	38,4	63,0
> 40 tahun	27	37,0	37,0	100,0
Total	73	100,0	100,0	

##### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	60	82,2	82,2	82,2
Perempuan	13	17,8	17,8	100,0
Total	73	100,0	100,0	

##### Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTP	21	28,8	28,8	28,8
SLTA	32	43,8	43,8	72,6
Sarjana	20	27,4	27,4	100,0
Total	73	100,0	100,0	

## 2. Jawaban Responden

### a. Iklim Organisasi (X1)

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14
N Valid	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,90	4,34	4,33	3,00	4,01	4,51	4,25	4,04	3,89	3,96	4,36	4,47	3,77	4,03

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	12,3	12,3	12,3
	Netral	10	13,7	13,7	26,0
	Setuju	33	45,2	45,2	71,2
	Sangat Setuju	21	28,8	28,8	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Netral	1	1,4	1,4	2,7
	Setuju	43	58,9	58,9	61,6
	Sangat Setuju	28	38,4	38,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	5,5	5,5	5,5
	Setuju	41	56,2	56,2	61,6
	Sangat Setuju	28	38,4	38,4	100,0

Total	73	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	4,1	4,1	4,1
Tidak Setuju	27	37,0	37,0	41,1
Netral	21	28,8	28,8	69,9
Setuju	11	15,1	15,1	84,9
Sangat Setuju	11	15,1	15,1	100,0
Total	73	100,0	100,0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	11,0	11,0	11,0
Netral	6	8,2	8,2	19,2
Setuju	36	49,3	49,3	68,5
Sangat Setuju	23	31,5	31,5	100,0
Total	73	100,0	100,0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	4,1	4,1	4,1
Netral	2	2,7	2,7	6,8
Setuju	23	31,5	31,5	38,4
Sangat Setuju	45	61,6	61,6	100,0
Total	73	100,0	100,0	

**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,7	2,7	2,7
Netral	3	4,1	4,1	6,8
Setuju	43	58,9	58,9	65,8
Sangat Setuju	25	34,2	34,2	100,0

Total	73	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	11,0	11,0	11,0
Netral	8	11,0	11,0	21,9
Setuju	30	41,1	41,1	63,0
Sangat Setuju	27	37,0	37,0	100,0
Total	73	100,0	100,0	

**X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	11,0	11,0	11,0
Netral	6	8,2	8,2	19,2
Setuju	45	61,6	61,6	80,8
Sangat Setuju	14	19,2	19,2	100,0
Total	73	100,0	100,0	

**X1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	6,8	6,8	6,8
Netral	12	16,4	16,4	23,3
Setuju	37	50,7	50,7	74,0
Sangat Setuju	19	26,0	26,0	100,0
Total	73	100,0	100,0	

**X1.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Netral	5	6,8	6,8	8,2
Setuju	34	46,6	46,6	54,8
Sangat Setuju	33	45,2	45,2	100,0
Total	73	100,0	100,0	

**X1.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4,1	4,1	4,1
	Netral	3	4,1	4,1	8,2
	Setuju	24	32,9	32,9	41,1
	Sangat Setuju	43	58,9	58,9	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**X1.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	17,8	17,8	17,8
	Netral	11	15,1	15,1	32,9
	Setuju	29	39,7	39,7	72,6
	Sangat Setuju	20	27,4	27,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**X1.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	13,7	13,7	13,7
	Netral	7	9,6	9,6	23,3
	Setuju	27	37,0	37,0	60,3
	Sangat Setuju	29	39,7	39,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

## b. Lingkungan Kerja (X2)

### Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
N Valid	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,77	3,95	3,92	3,56	3,36	3,73	4,14	4,25	4,12	4,19	4,29	4,19

### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	17,8	17,8	17,8
	Netral	11	15,1	15,1	32,9
	Setuju	29	39,7	39,7	72,6
	Sangat Setuju	20	27,4	27,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4,1	4,1	4,1
	Netral	9	12,3	12,3	16,4
	Setuju	50	68,5	68,5	84,9
	Sangat Setuju	11	15,1	15,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

### X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	12,3	12,3	12,3
	Netral	9	12,3	12,3	24,7
	Setuju	34	46,6	46,6	71,2
	Sangat Setuju	21	28,8	28,8	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	17,8	17,8	17,8
	Netral	24	32,9	32,9	50,7
	Setuju	18	24,7	24,7	75,3
	Sangat Setuju	18	24,7	24,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	22	30,1	30,1	30,1
	Netral	14	19,2	19,2	49,3
	Setuju	26	35,6	35,6	84,9
	Sangat Setuju	11	15,1	15,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	21,9	21,9	21,9
	Netral	9	12,3	12,3	34,2
	Setuju	27	37,0	37,0	71,2
	Sangat Setuju	21	28,8	28,8	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	8,2	8,2	8,2
	Netral	8	11,0	11,0	19,2
	Setuju	30	41,1	41,1	60,3
	Sangat Setuju	29	39,7	39,7	98,6
	Total	73	100,0	100,0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,7	2,7	2,7
	Netral	6	8,2	8,2	11,0
	Setuju	37	50,7	50,7	61,6
	Sangat Setuju	28	38,4	38,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Tidak Setuju	5	6,8	6,8	8,2
	Netral	3	4,1	4,1	12,3
	Setuju	39	53,4	53,4	65,8
	Sangat Setuju	25	34,2	34,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5,5	5,5	5,5
	Netral	8	11,0	11,0	16,4
	Setuju	31	42,5	42,5	58,9
	Sangat Setuju	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**X2.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,7	2,7	2,7
	Netral	2	2,7	2,7	5,5
	Setuju	42	57,5	57,5	63,0
	Sangat Setuju	27	37,0	37,0	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**X2.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6,8	6,8	6,8
	Netral	3	4,1	4,1	11,0
	Setuju	38	52,1	52,1	63,0
	Sangat Setuju	27	37,0	37,0	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

### c. Kepuasan Kerja (Y)

#### Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
N Valid	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,90	4,00	3,85	3,58	4,03	3,48	4,27	3,90	3,85	4,23	4,12	4,14	3,97	3,38	3,67

#### Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	12,3	12,3	12,3
	Netral	11	15,1	15,1	27,4
	Setuju	31	42,5	42,5	69,9
	Sangat Setuju	22	30,1	30,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

#### Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	9,6	9,6	9,6
	Netral	8	11,0	11,0	20,5
	Setuju	36	49,3	49,3	69,9
	Sangat Setuju	22	30,1	30,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

#### Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	12,3	12,3	12,3
	Netral	12	16,4	16,4	28,8
	Setuju	33	45,2	45,2	74,0
	Sangat Setuju	19	26,0	26,0	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	23,3	23,3	23,3
	Netral	17	23,3	23,3	46,6
	Setuju	19	26,0	26,0	72,6
	Sangat Setuju	20	27,4	27,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	9,6	9,6	9,6
	Netral	7	9,6	9,6	19,2
	Setuju	36	49,3	49,3	68,5
	Sangat Setuju	23	31,5	31,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	22	30,1	30,1	30,1
	Netral	13	17,8	17,8	47,9
	Setuju	19	26,0	26,0	74,0
	Sangat Setuju	19	26,0	26,0	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**Y7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,7	2,7	2,7
	Netral	10	13,7	13,7	16,4
	Setuju	27	37,0	37,0	53,4
	Sangat Setuju	34	46,6	46,6	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**Y8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	6,8	6,8	6,8
Netral	9	12,3	12,3	19,2
Setuju	47	64,4	64,4	83,6
Sangat Setuju	12	16,4	16,4	100,0
Total	73	100,0	100,0	

**Y9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	15,1	15,1	15,1
Netral	5	6,8	6,8	21,9
Setuju	41	56,2	56,2	78,1
Sangat Setuju	16	21,9	21,9	100,0
Total	73	100,0	100,0	

**Y10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	8,2	8,2	8,2
Netral	2	2,7	2,7	11,0
Setuju	34	46,6	46,6	57,5
Sangat Setuju	31	42,5	42,5	100,0
Total	73	100,0	100,0	

**Y11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	5,5	5,5	5,5
Netral	9	12,3	12,3	17,8
Setuju	34	46,6	46,6	64,4
Sangat Setuju	26	35,6	35,6	100,0
Total	73	100,0	100,0	

**Y12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	5,5	5,5	5,5
Netral	7	9,6	9,6	15,1
Setuju	37	50,7	50,7	65,8
Sangat Setuju	25	34,2	34,2	100,0
Total	73	100,0	100,0	

**Y13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	12,3	12,3	12,3
Netral	8	11,0	11,0	23,3
Setuju	32	43,8	43,8	67,1
Sangat Setuju	24	32,9	32,9	100,0
Total	73	100,0	100,0	

**Y14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	19	26,0	26,0	26,0
Netral	16	21,9	21,9	47,9
Setuju	29	39,7	39,7	87,7
Sangat Setuju	9	12,3	12,3	100,0
Total	73	100,0	100,0	

**Y15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	21,9	21,9	21,9
Netral	11	15,1	15,1	37,0
Setuju	27	37,0	37,0	74,0
Sangat Setuju	19	26,0	26,0	100,0
Total	73	100,0	100,0	







Sig. (2-tailed)	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lingkungan Kerja (X2)

### Correlations

	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2. 0	X2.1 1	X2.1 2	X2 X2
X2.1 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 . 73	,440 ** 73	,370 ** 73	,246 * 73	,384 ** 73	,315 ** 73	,317 ** 73	,334 ** 73	,317 ** 73	,318 ** 73	,422 ** 73	,331 ** 73	,702 ** 73
X2.2 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,440 ** 73	1 . 73	,212 . 73	,183 . 73	,223 . 73	,356 ** 73	,192 . 73	,086 . 73	,107 . 73	,118 . 73	,069 . 73	,020 . 73	,429 ** 73
X2.3 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,370 ** 73	,212 . 73	1 . 73	,226 . 73	,301 ** 73	,215 . 73	,309 ** 73	,292 * 73	,343 ** 73	,141 . 73	,305 ** 73	,110 . 73	,564 ** 73
X2.4 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,246 * 73	,183 . 73	,226 . 73	1 . 73	,411 ** 73	,324 ** 73	,062 . 73	,126 . 73	,089 . 73	,283 * 73	,205 . 73	,181 . 73	,517 ** 73
X2.5 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,384 ** 73	,223 . 73	,301 ** 73	,411 ** 73	1 . 73	,434 ** 73	,256 * 73	,226 . 73	,144 . 73	,399 ** 73	,484 ** 73	,256 * 73	,681 ** 73
X2.6 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,315 ** 73	,356 ** 73	,215 . 73	,324 ** 73	,434 ** 73	1 . 73	,319 ** 73	,103 . 73	,078 . 73	,205 . 73	,129 . 73	,198 . 73	,573 ** 73

	Sig. (2-tailed)	,007	,002	,068	,005	,000		,006	,386	,513	,081	,277	,093	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.7	Pearson Correlation	,317**	,192	,309**	,062	,256*	,319**	1	,547**	,385**	,160	,298*	,185	,581**
	Sig. (2-tailed)	,006	,104	,008	,603	,029	,006		,000	,001	,176	,010	,117	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.8	Pearson Correlation	,334**	,086	,292*	,126	,226	,103	,547**	1	,584**	,240*	,347**	,155	,562**
	Sig. (2-tailed)	,004	,467	,012	,289	,055	,386	,000		,000	,041	,003	,189	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.9	Pearson Correlation	,317**	,107	,343**	,089	,144	,078	,385**	,584**	1	,211	,250*	,355**	,543**
	Sig. (2-tailed)	,006	,369	,003	,454	,224	,513	,001	,000		,074	,033	,002	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.10	Pearson Correlation	,318**	,118	,141	,283*	,399**	,205	,160	,240*	,211	1	,401**	,412**	,558**
	Sig. (2-tailed)	,006	,320	,236	,015	,000	,081	,176	,041	,074		,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.11	Pearson Correlation	,422**	,069	,305**	,205	,484**	,129	,298*	,347**	,250*	,401**	1	,443**	,608**
	Sig. (2-tailed)	,000	,564	,009	,082	,000	,277	,010	,003	,033	,000		,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.12	Pearson Correlation	,331**	,020	,110	,181	,256*	,198	,185	,155	,355**	,412**	,443**	1	,517**
	Sig. (2-tailed)	,004	,868	,352	,125	,029	,093	,117	,189	,002	,000	,000		,000

N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2 Pearson Correlation	,702	,429	,564	,517	,681	,573	,581	,562	,543	,558	,608	,517	1
Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Kepuasan Kerja (Y)

### Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y
Y Pearson 1 n Correlation	1	,66 7**	,44 8**	,49 3**	,41 6**	,33 1**	,26 5*	,15 9	,25 8*	,21 0	,18 6	,15 9	,37 9**	,44 8**	,37 4**	,69 1**
Sig. (2-tailed)		,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 4	,02 4	,18 0	,02 8	,07 5	,11 5	,18 0	,00 1	,00 0	,00 1	,00 0
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y Pearson 2 n Correlation	,66 7**	1	,45 5**	,52 1**	,27 6*	,32 8**	,19 3	,26 9*	,37 9**	,00 0	,11 2	,13 5	,25 5*	,36 8**	,31 1**	,62 8**
Sig. (2-tailed)	,00 0		,00 0	,00 0	,01 8	,00 5	,10 3	,02 1	,00 1	1,0 00	,34 7	,25 6	,03 0	,00 1	,00 7	,00 0
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y Pearson 3 n Correlation	,44 8**	,45 5**	1	,43 0**	,36 2**	,41 1**	,27 2*	,25 2*	,34 7**	,19 6	,12 9	,26 3*	,37 1**	,35 0**	,09 8	,63 5**
Sig. (2-tailed)	,00 0	,00 0		,00 0	,00 2	,00 0	,02 0	,03 1	,00 3	,09 6	,27 7	,02 5	,00 1	,00 2	,40 7	,00 0
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y Pearson 4 n Correlation	,49 3**	,52 1**	,43 0**	1	,42 3**	,50 9**	,43 6**	,16 5	,28 0*	,11 8	,07 1	,15 7	,21 7	,71 8**	,44 8**	,73 1**
Sig. (2-tailed)	,00 0	,00 0	,00 0		,00 0	,00 0	,00 0	,16 4	,01 7	,32 1	,54 9	,18 6	,06 5	,00 0	,00 0	,00 0
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y Pearson 5 n Correlation	,41 6**	,27 6*	,36 2**	,42 3**	1	,19 7	,25 9*	,02 5	,22 0	,17 2	,14 4	,22 6	,44 7**	,35 7**	,27 8*	,56 7**



Y Pearson																	
11 n	,18	,11	,12	,07	,14	,03	,01	,01	,09	,27	1	,38	,39	,12	,15	,35	
Correlation	,6	,2	,9	,1	,4	,8	,1	,9	,5	,0*		,9**	,9**	,5	,2	,0**	
Sig. (2-tailed)	,11	,34	,27	,54	,22	,75	,92	,87	,42	,02		,00	,00	,29	,19	,00	
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	
Y Pearson																	
12 n	,15	,13	,26	,15	,22	,04	,07	-	,17	,37	,38	1	,36	-	,05	,37	
Correlation	,9	,5	,3*	,7	,6	,7	,0	,04	,5	,5**	,9**		,0**	,01	,2	,0**	
Sig. (2-tailed)	,18	,25	,02	,18	,05	,69	,55	,69	,13	,00	,00		,00	,90	,66	,00	
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	
Y Pearson																	
13 n	,37	,25	,37	,21	,44	,13	,22	,16	,33	,35	,39	,36	1	,09	,29	,58	
Correlation	,9**	,5*	,1**	,7	,7**	,3	,3	,8	,1**	,8**	,9**	,0**		,6	,2*	,0**	
Sig. (2-tailed)	,00	,03	,00	,06	,00	,26	,05	,15	,00	,00	,00	,00		,42	,01	,00	
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	
Y Pearson																	
14 n	,44	,36	,35	,71	,35	,54	,55	,21	,32	,16	,12	-	,09	1	,31	,67	
Correlation	,8**	,8**	,0**	,8**	,7**	,4**	,4**	,5	,6**	,8	,5	,01	,6		,7**	,6**	
Sig. (2-tailed)	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,06	,00	,15	,29	,90	,42		,00	,00	
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	
Y Pearson																	
15 n	,37	,31	,09	,44	,27	,43	,51	,26	,03	,24	,15	,05	,29	,31	1	,58	
Correlation	,4**	,1**	,8	,8**	,8*	,6**	,5**	,6*	,2	,5*	,2	,2	,2*	,7**		,5**	
Sig. (2-tailed)	,00	,00	,40	,00	,01	,00	,00	,02	,78	,03	,19	,66	,01	,00		,00	
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	
Y Pearson																	
n	,69	,62	,63	,73	,56	,65	,58	,41	,54	,44	,35	,37	,58	,67	,58	1	
Correlation	,1**	,8**	,5**	,1**	,7**	,0**	,2**	,0**	,4**	,7**	,0**	,0**	,0**	,6**	,5**		

Sig. (2-tailed)	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## b. Uji Reliabilitas

### Iklm Organisasi (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,664	14

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	52,95	23,108	,303	,644
X1.2	52,51	24,892	,274	,651
X1.3	52,52	23,364	,559	,622
X1.4	53,85	24,296	,109	,683
X1.5	52,84	22,750	,368	,634
X1.6	52,34	22,812	,484	,621
X1.7	52,60	24,382	,307	,646
X1.8	52,81	24,240	,174	,665
X1.9	52,96	22,929	,395	,631
X1.10	52,89	23,599	,308	,644
X1.11	52,49	23,753	,398	,635
X1.12	52,38	24,990	,163	,663
X1.13	53,08	23,910	,177	,667
X1.14	52,82	23,148	,265	,651

## Lingkungan Kerja (X2)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,808	12

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	43,68	30,247	,599	,780
X2.2	43,51	35,170	,335	,804
X2.3	43,53	32,502	,445	,796
X2.4	43,89	32,627	,375	,803
X2.5	44,10	30,366	,570	,783
X2.6	43,73	31,618	,433	,798
X2.7	43,32	32,413	,468	,793
X2.8	43,21	33,749	,474	,794
X2.9	43,33	33,113	,430	,797
X2.10	43,26	33,140	,453	,795
X2.11	43,16	33,750	,534	,791
X2.12	43,26	33,723	,411	,798

## Kepuasan Kerja (Y)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	15

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	54,48	55,447	,619	,834
Y2	54,38	57,073	,553	,838
Y3	54,53	56,502	,556	,838
Y4	54,81	53,296	,655	,831
Y5	54,36	57,955	,485	,842
Y6	54,90	54,366	,553	,838
Y7	54,11	58,460	,510	,841
Y8	54,48	60,975	,329	,849
Y9	54,53	58,002	,455	,843
Y10	54,15	59,908	,356	,848
Y11	54,26	61,362	,255	,853
Y12	54,25	61,216	,279	,852
Y13	54,41	57,218	,491	,841
Y14	55,00	55,361	,600	,835
Y15	54,71	56,236	,485	,842

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

X1 dan X2 → Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,07901209
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,042
	Negative	-,067
Test Statistic		,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

**b. Uji Linieritas**

**X1 → Y**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between	(Combined)	2240,291	21	106,681	2,205	,011
X1	Groups	Linearity	1473,953	1	1473,953	30,471	,000
		Deviation from Linearity	766,338	20	38,317	,792	,710
Within Groups			2466,969	51	48,372		
Total			4707,260	72			

**X2 → Y**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between	(Combined)	2846,803	21	135,562	3,716	,000
X2	Groups	Linearity	1845,283	1	1845,283	50,584	,000
		Deviation from Linearity	1001,521	20	50,076	1,373	,180
Within Groups			1860,457	51	36,480		
Total			4707,260	72			

**c. Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,343	8,031		,790	,432		
X1	,420	,183	,269	2,301	,024	,590	1,694
X2	,593	,153	,454	3,881	,000	,590	1,694

a. Dependent Variable: Y

**d. Uji Heteroskedastisitas**

**Correlations**

			X1	X2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	,655**	,013
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,914
		N	73	73	73
		<hr/>			
	X2	Correlation Coefficient	,655**	1,000	,038
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,750
		N	73	73	73
		<hr/>			
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	,013	,038	1,000
		Sig. (2-tailed)	,914	,750	.
		N	73	73	73

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis (Uji t, Uji F)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,659 <sup>a</sup>	,435	,419	6,165

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2046,544	2	1023,272	26,921	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2660,716	70	38,010		
	Total	4707,260	72			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,343	8,031		,790	,432
	X1	,420	,183	,269	2,301	,024
	X2	,593	,153	,454	3,881	,000

a. Dependent Variable: Y

### BUKTI KONSULTASI

Nama : Ahmad Fachrian Aly  
Nim/Jurusan : 18510015 / Manajemen  
Pembimbing : Syahirul Alim, MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PR. Gagak Hitam Bondowoso

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	22-Nov-21	Pengajuan Outline	1 y
2	17-Jan-22	Konsultasi ulang mengenai judul skripsi	2 y
3	25-Jan-22	Acc Judul Skripsi	3 y
4	15-Mar-22	Konsultasi Bab 1	4 y
5	17-Mar-22	Acc Bab 1	5 y
6	18-Mar-22	Konsultasi Bab 1-3	6 y
9	21-Mar-22	Acc Bab 1- 3	7 y
10	13-Apr-22	Seminar Proposal	8 y
11	27-Apr-22	Acc Proposal	9 y
12	07-Jun-22	Konsul Bab 4-5	10 y
13	13-Jun-22	Acc Skripsi Dosen Pembimbing	11 y

Malang, 13 Juni 2022

Mengetahui

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM  
NIP. 19740604 200604 1 002



# PR. GAGAK HITAM

Bondowoso – Jawa Timur

Telp / Fax : (0332) 3523019 & E-mail : [pr\\_gagakhitam@yahoo.com](mailto:pr_gagakhitam@yahoo.com)

Bondowoso, 24 Mei 2022

Nomor : 001/HRD.GGH/T6/II/2022  
Perihal : Konfirmasi Ijin (Penelitian Skripsi)

Kepada Yth :  
Dekan Fakultas Ekonomi  
UNIVERSITAS ISLAM MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

Dengan Hormat,  
Berdasarkan Surat Ijin Penelitian skripsi yang kami terima Tanggal 25 Mei 2022 Perihal Permohonan Ijin (Penelitian Skripsi) kepada mahasiswa :

Nama : Ahmad Fachrian Aly  
Program Studi : S-1 Manajemen  
Semester : VIII  
NIM : 18510015

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima untuk melaksanakan (Penelitian skripsi) di perusahaan kami terhitung mulai 25 s/d 31 Mei 2022.

Atas Perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.



PR. GAGAK HITAM  
GLOKY BASTIAN, S.H., M.Kn  
(HRD Manager)



**KEMENTRIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**  
**(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ahmad Fachrian Aly  
NIM : 18510015  
Handphone : 081249676119  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Email : Rianaly730@gmail.com  
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PR. Gagak Hitam Bondowoso

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

<b>SIMILARTY INDEX</b>	<b>INTERNET SOURCES</b>	<b>PUBLICATION</b>	<b>STUDENT PAPER</b>
<b>24%</b>	<b>24%</b>	<b>7%</b>	<b>3%</b>

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 12 Juli 2022  
UP2M

Puji Endah Purnamasari, M.M  
198710022015032004