

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN

**(Survei pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Se Kota Depok
Jawa Barat)**

Nurhadi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dosen. Sampel penelitian ini berjumlah 138 dosen yang tersebar di 7 (Tujuh) PTKIS di kota Depok.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Penelitian Kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa data secara deskriptif dan inferensial.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh variable iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dosen. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,422. Nilai tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Dosen memang tidak begitu tinggi hal tersebut juga terlihat pada kontribusi Iklim Organisasi ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,1954 yang artinya bahwa Iklim Organisasi memberikan kontribusi hanya sebesar 19,54% terhadap Kepuasan Kerja Dosen PTKIS di kota Depok, sedangkan sisanya sebesar 80,46% yang ditentukan oleh variabel-variabel yang lain. Hasil koefisien signifikanis di dapat nilai t hitung sebesar 6,41 sedangkan t tabel sebesar 2,612. Dikarenakan t hitung lebih bear dari t tabel maka pengaruhnya sangat signifikan.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu kunci keberhasilan bangsa Indonesia untuk dapat bersaing dan berdampingan dengan bangsa-bangsa lain di dunia, termasuk di dalamnya pendidikan tinggi yang dilaksanakan oleh perguruan tinggi. Hanya dengan pendidikan kita dapat bersanding dengan negara-negara maju, kita lihat negara tetangga kita, India, Pakistan dan Banglades yang telah mengukir nama ilmuwannya didunia ilmu pengetahuan dan teknologi. Lulusan Perguruan Tinggi diharapkan mampu mengaktualisasikan kemampuan bersaing bangsa di segala aspek kehidupan manusia.

Pada sistem pendidikan tinggi terdapat Tri Darma perguruan tinggi, yaitu: pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Ketiga

Tri Darma tersebut harus saling mendukung satu dengan lainnya, tidak boleh berjalan sendiri-sendiri. Tugas perguruan tinggi dimasa-masa yang akan datang semakin strategis dan semakin kompleks permasalahannya, karena kualitas lulusan akan dipertaruhkan untuk memikat perhatian pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) di dunia pendidikan tinggi. Output lembaga pendidikan tinggi yang berkualitas akan senantiasa dibutuhkan oleh masyarakat banyak.

Bicara mengenai kualitas lulusan Perguruan Tinggi, tidak akan lepas dari peranan dosen yang mempunyai peran strategis untuk mencetak lulusan yang berkualitas, karena dosen secara langsung memegang peranan utama dalam proses belajar-mengajar, sehari-harinya mereka berupaya sekuat tenaganya untuk mentransfer ilmu pengetahuan kepada para mahasiswa.

Kemampuan intelektual seorang dosen harus *diupgrade* sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi dan kesenian, sehingga terhindar situasi dimana materi kuliah yang disampaikan dosen telah kedaluwarsa atau *out of dated*. Banyak cara untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam meningkatkan kapasitas intelektualnya antara lain: diberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, mengikuti seminar nasional/internasional, menulis artikel ilmiah, menulis buku ajar, dan lain-lainnya.

Dosen sebagai tenaga pengajar idealnya memiliki kompetensi yang memadai dalam membimbing perkuliahan para mahasiswa. Akan tetapi kompetensi tanpa diiringi oleh kepuasan kerja seorang dosen akan mengakibatkan kurang semangatnya dosen dalam mengajar dengan demikian berdampak pada mutu pendidikan.

Mengingat tanggung jawab dosen yang begitu besar dan adanya keterbatasan yang dimiliki oleh dosen serta keterbatasan akan situasi dan kondisi yang diharapkan untuk diperoleh dari profesinya, maka kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk mendorong produktivitas dan kinerja dosen. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Karena kepuasan kerja akan mempengaruhi perilaku kerja seperti

disiplin, rajin, produktif, inovatif dan lain-lain. Dengan demikian kepuasan kerja memiliki hubungan dengan beberapa perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Kepuasan kerja dosen merupakan salah satu faktor penting dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas. Dosen merasa puas terhadap pekerjaannya akan melakukan tugasnya dengan baik, mutu pendidikan dan pembelajaran yang diberikan oleh dosen kepada mahasiswanya akan memiliki kualitas yang baik, sehingga tujuan pendidikan dalam rangka menghasilkan lulusan yang berkualitas itu tercapai. Sebaliknya, jika kepuasan kerja dosen rendah, dosen akan cenderung bekerja seenaknya, akibatnya proses pembelajaran tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini akan mengakibatkan mahasiswa tidak mendapatkan pembelajaran yang kurang maksimal. Akibat lebih jauhnya mahasiswa akan menjadi lulusan yang kualitasnya tidak sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Fenomena yang ada, kepuasan kerja dosen menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah. Hasil temuan di lapangan melalui survei pendahuluan pada bulan Desember tahun 2018, terhadap 30 dosen PTKIS kota di Depok ; terdapat 47% dosen yang merasa tidak puas terhadap gaji dan upah yang diterima, Terdapat 36% dosen yang tidak puas dalam hal kesempatan promosi, terdapat 30% dosen yang tidak puas dalam hal hubungan dengan rekan kerja, terdapat 43% dosen yang tidak puas mengenai supervisi atasan, terdapat 38% dosen yang tidak puas berkaitan dengan pekerjaan.

Data tersebut menunjukan masih minimnya kepuasan kerja dosen PTKIS khususnya di kota Depok. Apabila kondisi ini dibiarkan maka akan berdampak pada kinerja dosen, sehingga perlu segera dicarikan upaya-upaya yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian terhadap kepuasan kerja dosen dan faktor-faktor yang berhubungan dengannya. Pada penelitian ini akan difokuskan pada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dosen, sehingga diperoleh rekomendasi upaya-upaya peningkatan kepuasan kerja dosen melalui faktor tersebut.

KAJIAN LITERATUR

Iklm Organisasi

Banyak pengertian iklim organisasi, menurut Uhl-Bien *et.al* (2013:14) iklim organisasi merupakan persepsi dari anggota atas apa yang organisasi berikan kepada anggota dari kebijakan dan prakteknya. Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah: a. hubungan atasan-bawahan, b. komunikasi antar anggota organisasi, c. persepsi anggota terhadap kebijakan-kebijakan organisasi, d. persepsi anggota terhadap praktik manajemen (*fairness*).

Sedangkan menurut Adenike (2011:151-164) iklim organisasi didefinisikan sebagai sebuah persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dan bagaimana persepsi itu mempengaruhi hubungan dan perilaku individu dalam bekerja. Iklim organisasi terdiri dari beberapa indikator, yaitu: a. *management and leadership styles*, (manajemen dan gaya kepemimpinan), b. *participation in decision making*, (partisipasi dalam penyelesaian masalah), c. *challenging jobs* (tantangan pekerjaan), d. *boredom and frustration* (bosan dan stress), e. *fringe benefits* (keuntungan), f. *personnel policies*, (kebijakan personel), g. *working conditions* (kondisi kerja), h. *suitable career ladder* (kesesuaian tangga karir).

Menurut Belausteguigoitia *et.al* (2007:5-24) iklim organisasi diartikan sebagai interpretasi karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Dimensi-dimensi dari iklim organisasi adalah : a. *supportive management* (manajemen suportif), b. *clarity/ policies* (kejelasan kebijakan), c. *self-expression/freedom* (mengekpresikan diri), d. *contribution/performance* (kontribusi/kinerja), e. *recognition of position, achievement, etc* (pengakuan posisi atau prestasi).

Menurut Kundu (2007:99-108) iklim organisasi adalah persepsi individu terhadap organisasi dan seperangkat perlengkapan perilaku individu. Dimensi dari iklim organisasi antara lain: a. *individual autonomy* (otonomi individu), b. *the degree structure impressed on position* (struktur), c. *reward orientation* (orientasi penghargaan), d. *consideration and warmth*, (kehangatan dan konsiderasi), e. *managerial support* (dukungan manajerial).

Sedangkan menurut Gibson *et.al* (2006:76) iklim organisasi merupakan seperangkat perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang bekerja dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi: a. ukuran dan struktur, b. pola kepemimpinan, c. kompleksitas sistem, d. tujuan organisasi, e. jaringan komunikasi.

Menurut Stringer (2002:124) iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Klasifikasi dimensi iklim organisasi adalah : a. tanggung jawab, b. fleksibilitas, c. standar, c. komitmen tim, d. kejelasan, e. penghargaan, f. gaya kepemimpinan.

Menurut Davis dan Newstorm (2000:45-46) iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Faktor-faktornya adalah : a. kualitas kepemimpinan, b. kepercayaan, c. komunikasi, d. tanggung jawab, f. imbalan yang adil, g. kesempatan, h. pengendalian.

Menurut Lussier (2005:486-487) iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Dimensi iklim organisasi meliputi : a. *structure* (struktur), b. *responsibility* (tanggung jawab), c. *reward* (penghargaan), d. *warmth* (kehangatan suasana), e. *support* (dukungan), f. *organizational identity and loyalty* (identitas dan loyalitas dalam organisasi), g. *risk* (resiko).

Menurut Owens dan Valesky (2015 39-40) iklim organisasi adalah persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. Dimensi iklim organisasi adalah: a. *ecologie*, berhubungan dengan faktor lingkungan fisik dan material organisasi, b. *milieu*, berhubungan dengan dimensi sosial pada, c. *social system*, berhubungan dengan struktur organisasi dan administrasi, d. *culture*, berhubungan dengan nilai, sistem kepercayaan, norma dan cara berpikir yang merupakan karakteristik orang dalam organisasi.

Menurut Poole dan McPhee (2006:26-28) iklim organisasi adalah penjelasan umum kolektif tentang organisasi yang membentuk harapan dan perasaan anggotanya. Dimensi/unsur-unsur iklim organisasi adalah: a. anggota organisasi, b. pekerjaan dalam organisasi, c. praktik-praktik pengelolaan, d. struktur organisasi, e. pedoman organisasi.

Sedangkan menurut Wirawan (2007:36), iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disintesis bahwa iklim organisasi adalah persepsi karyawan atas lingkungan kerjanya yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator-indikatornya adalah: a. struktur, b. kepemimpinan, c. kebijakan, d. tanggung jawab, dan e. kehangatan hubungan.

Kepuasan Kerja

Menurut Gibson *et.al* (2006:108) kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya, yang bersumber dari persepsinya tentang pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah : a. *pay* (gaji, upah, honor, dan lain-lain), b. *job* (kondisi-kondisi pekerjaan: sarana, tantangan, persyaratan jabatan), c. *promotion opportunities* (kesempatan promosi, pengembangan karir, peningkatan status), d. *supervisor* (supervisi atasan, hubungan atasan-bawahan), e) *co-workers* (rekan kerja, teamwork, dan lain-lain).

Colquitt (2011:104-126) merumuskan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional individu yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaannya, atau pengalaman-pengalaman pada pekerjaannya. Terdapat 5 (lima) faktor yang paling ingin diperoleh atau dinikmati individu dalam bekerja, yaitu: a. gaji (tinggi dan pasti), b. promosi (kesempatan berdasarkan kinerja dan kemampuan), c. *Supervisi atasan* (hubungan kerja yang baik dengan atasan, dan pemberian penghargaan), d.

rekan kerja (hubungan yang baik dan bertanggungjawab), dan e. *pekerjaan itu sendiri* (keleluasan merealisasi kemampuan, kreasi, prestasi, dan lain-lain).

Sedangkan menurut Robbins (2013:104-105) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Terdapat 4 (empat) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja : a. pekerjaan yang menantang, pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan feedback tentang seberapa baik pekerjaannya, b. penghargaan yang sesuai, karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu dan selaras dengan harapan karyawan, c. kondisi kerja yang mendukung, berhubungan dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kemudahan melakukan pekerjaan (tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur dan tingkat kebisingan), d. kolega yang suportif, seperti rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka dan keakraban antar karyawan.

Menurut George (2008:55-56) kepuasan kerja adalah kumpulan dari perasaan dan kepercayaan yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaan yang sedang dijalannya. Ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja : a. *Personality*, yaitu cara yang gigih dari seseorang untuk memperlihatkan perasaan, pemikiran dan bertindak laku, b. *Values*, yaitu nilai-nilai yang terkandung dalam pekerjaan, nilai-nilai yang disebabkan dari luar pekerjaan dan nilai-nilai moral, c. *the work situation*, adalah pekerjaan itu sendiri, kondisi pekerjaan dan segala aspek lain di dalam pekerjaan dan organisasi yang memperkerjakannya, d. *social influences*, adalah pengaruh yang secara individu atau kelompok dalam menggunakan atau memakai sikap dan perilaku yang dimiliki seseorang.

Menurut Luthan (2011:67-68) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai berapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Faktor-faktor yang mempengaruhi: a. pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab, b. gaji, yakni sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai hal yang dinilai pantas dibandingkan dengan

orang lain dalam organisasi, c. peluang promosi, dimana kesempatan yang diberikan untuk maju dalam organisasi, d. pengawasan, adanya kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku, e. rekan kerja, yaitu sejauh mana kepandaian teknis rekan dan mendukung secara sosial.

Menurut Adair (2006:56-58) kepuasan kerja adalah kesenangan yang diperoleh karena mendapatkan penilaian berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan atas hasil kerja yang telah diselesaikan. Ada 3 (tiga) Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : a. perasaan senang, b. pengakuan prestasi, c. Tanggung jawab.

Menurut Spector (2008:223-224) kepuasan kerja merupakan sikap yang mencerminkan perasaan bagaimana seseorang tentang pekerjaannya secara keseluruhan serta tentang berbagai aspek dan pekerjaannya. Dalam istilah sederhana, kepuasan kerja adalah sejauhmana seseorang menyukai pekerjaannya dan ketidak puasan kerja adalah sejauhmana seseorang tidak menyukai pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja : a. gaji, yaitu sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal itu dipandang sebagai hal yang pantas dibandingkan orang lain dalam organisasi, b. tunjangan, adalah uang tambahan pendapatan sebagai bantuan, c. kesempatan promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, d. supervisi, adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan, e. rekan kerja, yakni teman-teman yang berinteraksi dalam pelaksanaan kegiatan, f. kondisi kerja, yaitu ruang kerja, ventilasi, penerangan, kantin dan tempat parkir, g. Sifat pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan, h. komunikasi, yakni penyampaian dan pemahaman makna, i. keamanan, yaitu keadaan yang aman yang mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

Menurut Wood *et.al.* (2001:113-114) kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaannya. Faktor –faktor yang mempengaruhinya antara lain: a. pekerjaan, yaitu tanggung jawab, minat dan perkembangan, b. hubungan dengan rekan kerja, yaitu hubungan yang harmonis dan saling menghormati, c. peluang promosi, yaitu kesempatan untuk kemajuan

lebih jauh, d. gaji, yaitu upah yang disarankan cukup dan adil dibandingkan dengan bayaran lain yang diterima.

Menurut Rue (2007:245) kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan pada pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: a. kondisi pekerjaan, yaitu pekerjaan yang memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab, b. keuntungan dan gaji, c. perilaku pegawai pada organisasi, d. pengawasan pada pekerjaan itu sendiri, yakni tingkat pekerjaan menyedikan individu dengan tugas menarik, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab, e. kesehatan dan umur pegawai.

Menurut Miner (2007:48) kepuasan kerja adalah pengakuan hasil dari prestasi, tanggung jawab dan kemajuan. Faktor-faktornya antara lain : a. prestasi, b. kemampuan, c. tanggung jawab.

Sedangkan menurut Noe *et all* (2003:430), kepuasan kerja sebagai perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi seseorang terhadap pemenuhan kerja yang memungkinkan orang tersebut dapat memenuhi nilai-nilai pekerjaannya juga. Tiga aspek penting yang membangun definisi kepuasan kerja adalah; a. Nilai yang diinginkan baik sadar maupun tak sadar, b. Sudut pandang nilai-nilai yang berbeda antar setiap individu, seperti ada yang menginginkan gaji yang tinggi, keamanan, dan sebagainya, dan c. Persepsi, yakni persepsi individu mungkin saja tidak akurat dengan refleksi sebenarnya dari kenyataan, begitu pula orang yang berbeda akan memandang suatu kejadian yang sama secara berbeda. Terpenuhinya nilai-nilai seseorang akibat pekerjaannya dapat memberikan kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan, dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah persepsi, sikap dan pengakuan pegawai atas apa yang dirasakan senang atau tidak senang mengenai beberapa aspek pekerjaannya. Dimensi-dimensi kepuasan kerja beserta indikator-indikatornya adalah: a. Gaji/upah yang diterima (upah, tunjangan, honor, bonus), b. Kesempatan promosi (peluang karier, prestasi, jabatan, peluang belajar), c. hubungan antar rekan (

interaksi, kerja sama, saling menghormati, komunikasi), d. supervisi (hubungan kerja, bantuan teknis, dukungan, bimbingan dan pengawasan), e. Pekerjaan itu sendiri (pekerjaan yang menarik, menantang, tanggung jawab, keamanan, spiritualitas).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini meliputi seluruh Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) di kota Depok Jawa Barat berjumlah 7 (tujuh) perguruan tinggi. Ke tujuh PTKIS tersebut tersebar di beberapa wilayah kota Depok. PTKIS berada di bawah koordinasi Dirjen Diktis Kementerian Agama melalui koordinator perguruan tinggi keagamaan islam swasta (kopertais)..

Penelitian ini memilih menggunakan metode kuantitatif korelasional. Penelitian Kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2010:5). Penelitian Korelasional kuantitatif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel (Arikunto, S., 2009:247). Dalam penelitian ini, teknik korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen tetap PTKIS Kota Depok sejumlah 210 dosen yang tersebar di 7 (tujuh) PTKIS, berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin maka diperoleh sampel hasil dari 210 populasi dengan tingkat kesalahan 5% adalah 138 dosen.

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terhadap responden yang telah dipilih sebagai sampel. Hasil kuesioner dikumpulkan dan dicatat dalam rangka menganalisis data untuk menguji hipotesis penelitian dan untuk mengetahui kekuatan pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa data secara deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif, yaitu ilmu statistik yang dapat menyajikan data melalui pengumpulan dan peringkasan data terpenting dan terelevan untuk dimasukan ke dalam alat analisis data. Sedangkan statis inferensial, yaitu ilmu statistik yang berperan sebagai alat analisis data yang tel disajikan pada statistik deskriptif. (Gani, 2018:1)

HASIL PENELITIAN

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Persamaan Regresi sederhana. analisis korelasi dan regresi sederhana, Hasilnya seperti pada table 1 dan 2 berikut ini :

Tabel 1. Persamaan Regresi

Hubungan	Persamaan Regresi	F_{hitung} g	F_{tabel}		Kesimpul an
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$	
Y-X	$\hat{Y} = 84,229 + 0,359X$	6,24 4	3,91	6,82	Signifikan
Syarat Signifikansi : $F_{hitung} > F_{tabel}$					

Tabel 2. Rangkuman Uji Signifikansi Korelasi sederhana dan berganda

Hubungan	Koefisien Korelasi	t_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$	
X-Y	$r = 0,4421$	6,41	1,978	2,612	Sangat Signifikan
Syarat signifikan ; $t_{hitung} > t_{tabel}$					

Model hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Dosen dapat dinyatakan dalam persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 84,229 + 0,359X$ yang artinya bahwa setiap peningkatan satu unit nilai Iklim Organisasi akan diikuti oleh peningkatan nilai Kepuasan Kerja Dosen 0,359 unit dengan konstanta 84,229. Persamaan regresi $\hat{Y} = 84,229 + 0,359X$ dapat digunakan untuk memprediksi skor Kepuasan Kerja Dosen jika skor Iklim Organisasi diketahui.

Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,4221 menunjukkan hubungan yang positif antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan kerja Dosen. Kontribusi Iklim Organisasi ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,1954 yang artinya bahwa Iklim Organisasi memberikan kontribusi sebesar 19,54% terhadap Kepuasan Kerja Dosen, sedangkan sisanya sebesar 80,46% ditentukan oleh variabel-variabel yang lain.

Dalam deskripsi data hasil penelitian, jumlah skor rata-rata total indikator variabel Iklim Organisasi, nilainya 4.08 yang berarti masuk dalam kategori tinggi. Selain itu, dari hasil data distribusi frekuensi, terdapat sekitar 30,43% orang dosen masih memiliki kepuasan kerja yang rendah. Maka, dari data tersebut, masih perlu ditingkatkan lagi upaya-upaya yang harus dilakukan organisasi PTKIS di Kota Depok agar para dosennya benar-benar merasakan iklim organisasi yang mendukung pekerjaan mereka..

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,422. Nilai tersebut tidak jauh berbeda dengan hasil penelitian yang relevan yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Dosen memang tidak begitu tinggi hal tersebut juga terlihat pada kontribusi Iklim Organisasi ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,1954 yang artinya bahwa Iklim Organisasi memberikan kontribusi hanya sebesar 19,54% terhadap Kepuasan Kerja Dosen PTKIS di kota Depok, sedangkan sisanya sebesar 80,46% yang ditentukan oleh variabel-variabel yang lain. Hasil koefisien signifikan di dapat nilai t hitung sebesar 6,41 sedangkan t tabel sebesar 2,612. Dikarenakan t hitung lebih besar dari t tabel maka korelasinya sangat signifikan.

Berdasarkan uraian diatas, maka iklim organisasi merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kepuasan kerja dosen PTKIS kota Depok.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menemukan apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja dosen. Dari hasil penelitian didapat Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,4221 menunjukkan hubungan yang positif antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan kerja Dosen. Kontribusi Iklim Organisasi ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,1954 yang artinya bahwa Iklim Organisasi memberikan kontribusi sebesar 19,54% terhadap Kepuasan Kerja Dosen, sedangkan sisanya sebesar 80,46% ditentukan oleh variabel-variabel yang lain. Hasil koefisien signifikan di dapat nilai t hitung sebesar 6,41 sedangkan t tabel sebesar 2,612. Dikarenakan t hitung lebih besar dari t tabel maka korelasinya sangat signifikan.

SARAN

1. Peningkatan Kepuasan Kerja Dosen

Kepuasan Kerja Dosen dapat ditingkatkan melalui peningkatan indikator hubungan antar rekan, pekerjaan, gaji atau upah yang diterima, supervisi atasan dan kesempatan promosi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Dosen harus menyadari bahwa bekerja harus penuh dengan kekompakan dan kekeluargaan. Disamping itu komunikasi antara sesama dosen harus terus dijaga dan dipelihara. Terjalannya komunikasi antar sesama dosen akan memudahkan kerja sama satu sama lain. Suasana kekeluargaan antar sesama dosen PTKIS akan membuat dosen bekerja sama satu dengan yang lain.
- b. Pihak PTKIS harus meningkatkan kenyamanan pekerjaan dan profesi dosen. Bentuk kenyamanan bisa dalam wujud keamanan dalam bekerja dan tantangan kerja itu sendiri. Kenyamanan yang muncul dalam bekerja bisa

membuat dosen menjadi lebih bertanggung jawab dalam menjalani profesinya.

- c. Pihak PTKIS harus meningkatkan besaran gaji atau upah agar memadai sesuai dengan jabatan dan beban tugasnya. Selain itu, Selain itu pihak PTKIS juga harus lebih memperjelas tata cara dan waktu pembayaran upah tersebut.
- d. Pihak PTKIS perlu meningkatkan kinerja pimpinan PTKIS dalam hal supervisi kerja. Pimpinan PTKIS harus memotivasi dosen untuk maju, memberikan bimbingan kerja, bantuan teknis, memberikan dukungan.
- e. Agar terwujud kesempatan promosi dosen, pihak PTKIS juga harus memperhatikan waktu kenaikan pangkat/golongan agar lebih jelas karier bagi dosen PTKIS. Pimpinan PTKIS harus terus mengupayakan peluang untuk semua dosen untuk mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi dan kenaikan jabatan di PTKIS.

2. Peningkatan Iklim Organisasi

Iklim Organisasi ditingkatkan melalui peningkatan indikator kehangatan hubungan, kepemimpinan, tanggung jawab, struktur dan indikator kebijakan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Pihak PTKIS perlu meningkatkan kehangatan hubungan dosen dalam bekerja. Untuk itu PTKIS harus terus berupaya mejalin hubungan baik yang ada didalam lembaga atau institusi (internal) maupun antar lembaga (eksternal).
- b. Pihak PTKIS harus meningkatkan kepemimpinan organisasi. Agar kepemimpinan PTKIS bisa lebih baik, maka diperjelas tugas dan wewenang pimpinan dan tugas sejauhmana keterlibatan pimpinan dalam kebijakan organisasi PTKIS.
- c. Pihak PTKIS harus meningkatkan tanggungjawab. Untuk itu PTKIS harus memiliki program yang bermutu, dan membuat job desk atau aturan kerja yang jelas bagi para anggota organisasi termasuk dosen PTKIS.

- d. Pihak PTKIS harus meningkatkan Struktur. Agar struktur organisasi menjadi lebih baik, maka pihak PTKIS perlu meninjau kembali struktur PTKIS yang ada agar struktur organisasi lebih efektif dan efisien.
- e. Pihak PTKIS harus meningkatkan kebijakan Institusi. Untuk itu pihak PTKIS perlu membuat model kebijakan yang ideal bagi anggota organisasi PTKIS, selain itu bentuk kebijakan PTKIS harus bisa diterima oleh sebagian besar dosen PTKIS.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, John. 2006. *Leadership & Motivation : The fifty-fifty rule and eight key principles of motivating other*. London : The Tablot Adair press.
- Adenike, Anthonia. 2011. Organizational Climate as A Predictor of Employee
- Arikunto, S., 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, Syaifuddin. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Belausteguigoitia Imanol, Juana Patlán, and María Mercedes Navarrete J. 2007. Organizational Climate as Antecedent of Commitment, Effort and Entrepreneurial Orientation in Mexican Family and Non-Family firms. *Revista del Centro de Investigacion, Universidad La Salle (Méx.)*, Vol. 7. Núm. 27. Ene. - Jun. 2007.
- Colquitt, J.A., J.A. Lepine, and M.J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Davis, Keith and John W Newstorm. 2000. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : Airlangga.
- Gani, Irwan dan Siti Amalia. 2018. *Alat Analisis Data, Aplikasi Statistik untuk Penelitian*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- George, Jennifer M and Garreth R. Jones. 2008. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Gibson, James, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr. And Robert Konopaske. 2006. *Organizational Behavior Structure, Processes*. New York : McGraw-Hill Companies.
- Kundu, Kaushik. 2007. Development of the Conceptual Framework of Organizational Climate. *Vidyasagar University Journal of Commerce*, Vol. 12, March 2007.
- Lussier, Robert N. 2005. *Human Relations in Organization. Application and Skill Building*. New York : McGraw Hill.
- Luthan, Fred. 2011. *Organizational Behaviour : An Evidence-Based Approach, 12th edition*. New York : McGraw-Hill/irwin.

-
- Miner, John B. 2007. *Organizational Behaviour 4 From Theory to Practice*. New York : M.E.Sharpe inc.
- Noe, R.A., J.R. Hollenbeck, B. Gerhat, and P.M.Wright. *Human Resources Management : Gaining Competitive Advantage*, New York: McGraw-Hill/Irwin, 2003.
- Owens, Robert E and Thomas C. Valesky. 2015. *Organizational Behavior in Educatio: Leadership and School Reform*. New jersey : Pearson.
- Poole, Marshall Scott dan Robert D. McPhee. 2006. *Komunikasi Organisasi. Strategi meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior Global Edition 15th edittion*. USA : Pearson Education, inc.
- Rue, Leslie W and Lioyd L. Byar. 2007. *Supervision Key Link to Productivity*, ninth edision, New York : McGraw-Hill Companies, Inc.
- Spector, Paul E. 2008. *Industrial and Organizational Pschicology : Research and Practice*. New Jersey : Jho Wiley & Sons.
- Stringer, Robert. 2002. *Leadership and organizational climate*. New Jersey : PrenticeHall
- Uhl-Bien, Mary, John R. Schermerhorn, Jr., & Richard N. Osborn. 2014. *Organizational Behavior*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wood, J., J. Wallace, and R.M.Zeffane. 2001. *Organizational Behaviour : an Asia –Pasific Perpective*. Jacaranda: Wiley Ltd.
- Gibson, James, John M. Ivancevich, James H. Donelly, Jr. And Robert Konopaske. 2006. *Organizational Behavior Structure, Proseses*. New York : McGraw-Hill Companies.