

# PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PANGANDARAN

Clarissa Agrippina Sudrajat<sup>1</sup>, Lina Marliani<sup>2</sup>, Wawan Risnawan<sup>3</sup>

Universitas Galuh<sup>1,2,3</sup>

E-mail: clarissaagrippina01@gmail.com

## ABSTRAK

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil observasi awal bahwa kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran kurang optimal, permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh kurang kondusifnya iklim organisasi. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif Kuantitatif. Responden dalam penelitian ini sebanyak 22 orang yang terdiri dari 1 orang kepala Dinas dan 21 orang pegawai. Teknik pengumpulan data adalah studi kepustakaan, studi lapangan (Angket, wawancara, observasi) dan dokumentasi. Penulis menggunakan teknik analisis data kuantitatif yang diolah melalui analisis statistik. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa : 1) Iklim organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran skor rata-rata 66,32 yang jika dipersentasekan adalah 66,32% berada pada kategori cukup baik. Artinya iklim organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran cukup baik sesuai dengan dimensi iklim organisasi yang diteliti. 2) Kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran diperoleh skor rata-rata sebesar 71,72 yang jika dipersentasekan diperoleh hasil 68,31% berada pada kategori cukup baik. Artinya bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran sudah merasa cukup puas. 3) Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran sehingga dengan semakin baiknya iklim organisasi maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.*

**Kata Kunci** : iklim organisasi, kepuasan kerja pegawai

## PENDAHULUAN

Pegawai merupakan unsur yang paling penting dan berharga bagi suatu instansi pemerintah, karena apapun tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi tidak bisa terlepas dari peran serta pegawai pada instansi tersebut. Dengan kata lain keberhasilan atau

kemunduran suatu instansi tergantung pada kemampuan dan keterampilan pegawai yang bekerja didalamnya. Oleh karena itu, pegawai harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja dari suatu instansi pemerintah.

Instansi sebagai sebuah organisasi dituntut untuk lebih

profesional dan bekinerja lebih baik. Salah satu tuntutan tersebut ialah dengan menciptakan iklim kerja yang sehat didalam organisasi agar pegawai dapat bekerja secara optimal. Pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan terarah menjadi kunci peningkatan kinerja pegawai bagi organisasi atau instansi yang menjalankan bisnis perdagangan, baik BUMN ataupun swasta.

Tujuan dari instansi yang dapat dicapai dapat dilihat apabila lingkungan kerja dapat menunjang terhadap kinerja para anggotanya. Lingkungan kerja menyangkut seluruh aspek lingkungan sosial, baik formal maupun informal yang dirasakan oleh para anggota instansi dan lingkungan tersebut dapat mempengaruhi pekerjaannya. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam sebuah instansi sering disebut sebagai iklim organisasi.

Iklim organisasi juga berperan sebagai suasana psikologis yang berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Perilaku merupakan fungsi dari karakteristik manusia dan persepsinya terhadap lingkungan, maka persepsi anggota organisasi terhadap iklim organisasi yang terbentuk di lingkungan kerjanya akan mempengaruhi terhadap kepuasan pegawai. Persepsi positif akan menghasilkan iklim organisasi yang positif sehingga akan memberikan kepuasan terhadap pegawai. Begitu juga hal sebaliknya persepsi negatif akan menghasilkan iklim organisasi negatif yang berimbas kepada kepuasan kerja yang negatif pula.

Oleh karena itu iklim organisasi penting untuk diciptakan karena

merupakan persepsi seorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa naik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Untuk menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, tentunya harus mendapatkan dukungan penuh dari seluruh pegawainya. Sehingga jika menginginkan para pegawai tersebut bekerja dengan baik dan profesional, perlu diciptakan suatu iklim organisasi yang baik, yang mampu menumbuhkan semangat kerja yang tinggi, rasa tanggung jawab yang besar. Loyalitas pada organisasi, kerjasama yang baik, yang pada akhirnya dapat mewujudkan kepuasan kerja pegawai.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dispendukcapil) merupakan Organisasi Perangkat Daerah dan termasuk dalam struktur organisasi Pemerintahan. Dispendukcapil Kabupaten Pangandaran mempunyai fungsi yang sama dengan keseluruhan Dispendukcapil yaitu merumuskan dan menyusun kebijakan-kebijakan teknis khususnya pada bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Kebijakan-kebijakan tersebut diantaranya yaitu pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pembantuan bidang kependudukan dan pencatatan sipil, pengkoordinasian dan melaksanakan kerjasama seperti melakukan monitoring, pemantauan, serta evaluasi.

Dispendukcapil Kabupaten Pangandaran tentunya harus memiliki standar pelayanan dalam memenuhi dan melayani kebutuhan masyarakat. Standar pelayanan tersebut disusun dengan memperhatikan kemampuan bagi penyelenggara, menyesuaikan kebutuhan masyarakat, serta kondisi

lingkungan. Standar pelayanan tersebut meliputi komponen-komponen seperti persyaratan pemohon, mekanisme dan prosedur, jangka waktu penyelesaian dokumen, tarif biaya yang dikeluarkan, sarana dan prasarana, serta kompetensi pegawai. Namun memang dalam pelaksanaan pekerjaan selalu adanya permasalahan, dan Gejala masalah yang timbul di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran yang berkaitan dengan kinerja dan kompetensi Pegawai adalah masih adanya kendala dimana beberapa pegawai kurang maksimal dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda, seperti dalam melakukan registrasi surat permohonan akta kelahiran masih ada kesalahan dan dalam melakukan entri data masih kurang cepat, sehingga pekerjaan yang dihasilkan harus diperbaiki lagi, serta kurangnya kecepatan dalam melakukan verifikasi data dan kelengkapan persyaratan surat permohonan akta kelahiran secara cepat sehingga mengakibatkan lambatnya pelayanan.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi Disdukcapil Kabupaten Pangandaran tentunya harus didukung dengan iklim organisasi yang menunjang pegawai dalam bekerja sehingga dapat menciptakan kepuasan pegawai dalam bekerja sehingga tugas dan fungsinya dapat tercapai secara optimal.

Namun demikian berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran masih kurang. Hal ini dapat terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kurangnya semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga menyebabkan target pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan yang telah ditentukan. Contohnya : Pegawai kurang memiliki tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya sehingga dapat memperlambat dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat, padahal Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran sedang mengupayakan untuk mengintensifkan pola pelayanan yang cepat terhadap masyarakat.
2. Kurangnya kepekaan pegawai terhadap rekan kerja yang sedang sibuk menyelesaikan pekerjaan. Contohnya : Pegawai kurang membantu rekan kerjanya padahal pegawai tersebut memiliki waktu luang.
3. Kurangnya pegawai memperhatikan SOP dalam menyelesaikan pekerjaan. Contohnya : Masih adanya kesalahan dalam melakukan registrasi surat permohonan akta kelahiran dan masih adanya keterlambatan dalam melakukan entri data, dan hal ini menyebabkan hasil kerja pegawai kurang sesuai dengan yang telah ditentukan dalam SOP pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dihasilkan harus diperbaiki lagi.

Permasalahan tersebut di atas diduga disebabkan oleh kurang kondusifnya iklim organisasi, hal ini dibuktikan dengan beberapa indikator permasalahan sebagai berikut :

1. Kurangnya pimpinan menciptakan tanggungjawab personal dalam

melaksanakan pekerjaan. Contohnya : Pegawai kurang bertanggung jawab untuk melakukan verifikasi data dan kelengkapan persyaratan surat permohonan akta kelahiran secara cepat sehingga mengakibatkan lambatnya pelayanan.

2. Kurangnya membangun komunikasi yang baik agar dapat menciptakan hubungan kerja yang kondusif di dalam organisasi. Contohnya : Kurangnya terjalin kerjasama antar pegawai di dalam organisasi sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
3. Kurangnya kejelasan standar kerja sebagai pedoman bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Contohnya : kurangnya pegawai memperoleh petunjuk mengenai tahapan atau mekanisme dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk usulan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran”**.

## TINJAUAN PUSTAKA

Kerangka pemikiran merupakan alur pikir penulis yang dijadikan sebagai skema pemikiran atau dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat indikator yang melatarbelakangi penelitian ini. Dalam kerangka pemikiran ini peneliti akan mencoba menjelaskan masalah pokok penelitian terkait dengan pengaruh iklim

organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis akan melakukan pengkajian permasalahan tersebut dikaitkan dengan bidang kajian ilmu administrasi publik. Hal ini sejalan dengan pendapat Keban (2014: 3) yang mengemukakan bahwa: Administrasi publik adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (*manage*) keputusan-keputusan dalam publik.

Berdasarkan pendapat tersebut maka masalah iklim organisasi belum menunjang kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran sehingga hal ini perlu dilakukan pengkajian mengingat memiliki keterkaitan dengan kajian ilmu administrasi publik.

Wirawan (2018:122) menyatakan bahwa: Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, dan kontraktor), mengenai yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi yang menentukan kinerja organisasi.

Adapun dimensi iklim organisasi menurut Mulyadi (2015:101), antara lain:

1. Struktur (*Structure*)
2. Standar-standar (*Standards*)
3. Tanggung jawab (*Responsibility*)
4. Penghargaan Anggota (*Recognition*)
5. Dukungan (*Support*)

#### 6. Komitmen (*Commitment*)

Dengan demikian maka iklim organisasi merupakan suatu persepsi yang menciptakan keadaan di dalam organisasi karena akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi. Iklim yang mendukung tentunya akan menciptakan kepuasan pegawai dalam bekerja.

Handoko (2015) menyatakan bahwa : Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Indrasari, (2017: 45-46) menyatakan bahwa berdasarkan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja terdiri tujuh dimensi yakni sebagai berikut:

1. Kompensasi.
2. Supervisi.
3. Pekerjaan itu sendiri.
4. Hubungan dengan rekan kerja.
5. Kondisi kerja.
6. Kesempatan memperoleh perubahan status.
7. Keamanan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka iklim organisasi yang mendukung pegawai dalam bekerja akan menciptakan kepuasan pegawai dalam bekerja begitupun sebaliknya apabila iklim organisasi tidak mendukung tentunya pegawai akan merasa tidak puas. Dengan demikian iklim organisasi merupakan situasi yang ada dalam organisasi yang dapat

mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi.

#### **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif Menurut Martono (2015:215) menyatakan bahwa: Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, yaitu sebuah metode penelitian yang bertujuan menggambarkan fenomena atau gejala sosial secara kuantitatif atau menjelaskan bagaimana fenomena atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat saling berhubungan satu sama lain.

Responden dalam dalam penelitian ini sebanyak 55 orang yang terdiri pegawai ASN sebanyak 22 orang dan pegawai non ASN sebanyak 33 orang.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **1. Pembahasan tentang Iklim Organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan melalui penyebaran angket, observasi dan wawancara terhadap responden mengenai iklim organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran, maka dilakukan pembahasan sebagai berikut:

##### **1. Struktur (*Structure*)**

Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh individu atau SDM yang berada di dalam organisasi. Iklim organisasi yang

kondusif dapat menjadi alat bagi pemimpin untuk memotivasi pegawai. Pegawai yang termotivasi tentunya akan lebih produktif dan akhirnya berdampak pada kinerja pegawai dan organisasinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah struktur. Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan. Struktur di dalam organisasi menjelaskan pembagian kerja yang jelas kepada pegawai dalam lingkungan organisasi, menunjukkan kewenangan setiap bagian berdasarkan fungsinya masing-masing serta melakukan penempatan pegawai berdasarkan kemampuan masing-masing pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dimensi struktur sudah dilaksanakan dengan cukup baik, hal ini dapat dibuktikan dari rata-rata keseluruhan indikator pada dimensi ini dalam interval kelas termasuk pada kategori cukup baik.

Menurut Hasibuan (2017:128) menyatakan bahwa : Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan diantara fungsi, bagian atau posisi

maupun orang-orang yang menunjukkan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa dengan struktur yang jelas di dalam organisasi maka akan menciptakan iklim kerja yang harmonis di dalam organisasi karena pegawai bekerja sesuai dengan tugas pokok serta fungsinya. Struktur organisasi sangat diperlukan dalam organisasi karena berperan untuk mengatur hubungan antarunit kerja, serta melakukan pembagian dan pengoordinasian tugas serta wewenang secara lebih efektif. Dalam struktur organisasi digambarkan dengan jelas kerangka hubungan antarfungsi, bagian, posisi, wewenang dan hierarki. Terbentuknya struktur organisasi bisa memberikan stabilitas dan kontinuitas yang memungkinkan organisasi terus bertahan.

## 2. Standar-standar (*Standars*)

Standar kerja adalah sebuah target, sasaran, tujuan serta upaya kerja dari karyawan dalam jangka waktu tertentu. Dalam pelaksanaan pekerjaannya, para karyawan harus mengerahkan segenap tenaga, pikiran, keterampilan, ilmu, serta waktunya untuk mencapai hal-hal yang ditentukan oleh standar kerja tersebut. Berbagai macam pekerjaan yang telah dan akan dilakukan oleh karyawan pastinya membutuhkan kriteria-kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan mempunyai standar kerja yang berbeda-beda.

Untuk menciptakan iklim kerja di dalam organisasi maka perlu menetapkan beberapa standar yang dapat dijadikan dasar bagi pegawai dalam bekerja, karena melalui standar

kerja yang ditetapkan dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi selain itu standar kerja dapat memudahkan dilakukannya pengawasan dan dapat menunjukkan tahapan atau mekanisme dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat menetapkan keputusan dan tanggungjawab.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui dimensi standar-standar sudah dilaksanakan dengan cukup baik, hal ini dapat dibuktikan dari rata-rata keseluruhan indikator pada dimensi ini dalam interval kelas termasuk pada kategori cukup baik.

Menurut Dewi (2011: 20) menjelaskan bahwa : Standar-standar adalah tata kerja, atau tata cara kerja yaitu rangkaian tindakan, langkah, atau perbuatan yang harus dilakukan oleh seseorang, dan merupakan cara yang tetap untuk dapat mencapai tahap tertentu dalam hubungan mencapai tujuan akhir”.

Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa standar-standar yang ditetapkan oleh organisasi akan memberikan manfaat dalam mempermudah langkah-langkah kegiatan, mengubah pekerjaan yang berulang-ulang menjadi rutin, menjadi petunjuk yang harus dipatuhi, membantu meningkatkan produktifitas kerja serta mencegah terjadinya penyimpangan.

### 3. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Sikap tanggungjawab dalam bekerja adalah bagian dari kinerja institusi. Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan pimpinan akan menjamin kepercayaan pimpinan dan menjaga kenyamanan kerja serta produktifitas kerja.

Tanggung jawab adalah bentuk komitmen individu dalam setiap aktifitasnya.

Untuk menciptakan iklim kerja di dalam organisasi maka perlu didukung dengan tanggungjawab masing-masing anggota di dalam organisasi. iklim organisasi yang baik dalam suatu organisasi akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman. Iklim organisasi yang kondusif salah satunya ditentukan oleh rasa tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai maka akan berdampak baik terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dimensi tanggungjawab sudah dilaksanakan dengan cukup baik, hal ini dapat dibuktikan dari rata-rata keseluruhan indikator pada dimensi ini dalam interval kelas termasuk pada kategori cukup baik.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Davis (Fakhry & Tien, 2021: 58) bahwa: “Tanggung jawab yaitu sikap yang ada pada pimpinan dan karyawan terhadap kepemilikan perusahaan serta tugas-tugas yang dikerjakan”. Menurut Kusnan (Fakhry & Tien, 2021: 58) menyatakan bahwa salah satu dimensi untuk mengukur iklim organisasi adalah “tanggung jawab diartikan bagaimana pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil karyawan di dalam perusahaan”

Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tanggung jawab pegawai adalah serangkaian kewajiban yang dimiliki pegawai dalam perusahaan untuk melindungi dan memajukan tempatnya bekerja. Setiap tanggung jawab tentu ada pengorbanan dan pengabdian

keduanya berkaitan erat dengan setiap pekerjaan.

#### 4. Penghargaan Anggota (*Recognition*)

Penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. Penghargaan dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam organisasi maka semakin tinggi pula kebutuhan akan harga diri yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dimensi penghargaan sudah dilaksanakan dengan cukup baik, hal ini dapat dibuktikan dari rata-rata keseluruhan indikator pada dimensi ini dalam interval kelas termasuk pada kategori cukup baik.

Mahmudi, (2015 : 89).

Menyatakan bahwa :

Penghargaan adalah reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Pemberian penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa suatu penghargaan adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencaapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata

lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Pemberian sistem penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

#### 5. Dukungan (*Support*)

Salah satu elemen yang mempengaruhi perilaku karyawan adalah lingkungan dari karyawan itu sendiri, yang dalam hal ini dukungan organisasi yang melingkupinya. Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap karyawan akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja karyawan akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan baik antar pekerja didalam lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dimensi dukungan sudah cukup baik, hal ini dapat dibuktikan dari rata-rata keseluruhan indikator pada dimensi ini dalam interval kelas termasuk pada kategori cukup baik.

Menurut Sopiah (2018:112) menyatakan bahwa :

Dukungan adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling



membutuhkan antara atasan dan bawahan.

Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa dukungan dalam penelitian ini berkaitan dengan dukungan kepada karyawan di dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara pimpinan dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

#### 6. Komitmen (*Commitment*)

Komitmen merupakan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Komitmen merupakan perilaku seseorang terhadap organisasi atau organisasi dimana individu tersebut bisa bersikap tegas dan berpegang teguh pada organisasi tersebut untuk selalu memprioritaskan masalah organisasi dan tujuan organisasinya. Mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi daripada kepentingan pribadi. Organisasi yang baik terdiri dari orang-orang yang berkomitmen tinggi. Semakin tinggi nilai komitmen dari setiap individu, semakin baik pula pencapaian organisasi tersebut. Orang-orang yang berkomitmen selalu memberikan yang terbaik untuk apa yang ia komitmenkan.

Komitmen dalam organisasi bisa diartikan sebagai sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Loyalitas tersebut terbentuk karena adanya kepercayaan satu sama lain, kedekatan

emosi, dan keselarasan harapan antara anggota dengan organisasi. Oleh karena itu, seorang anggota memiliki keinginan yang kuat agar tetap menjadi bagian penting organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dimensi komitmen sudah dilaksanakan dengan cukup baik, hal ini dapat dibuktikan dari rata-rata keseluruhan indikator pada dimensi ini dalam interval kelas termasuk pada kategori cukup baik.

Soekidjan (2009:56) menyatakan bahwa :

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi.

Dengan demikian diketahui bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi, menganggap bahwa hal yang penting harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi dan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen pegawai terhadap organisasi juga mencakup unsure loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasional.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa iklim organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran termasuk dalam kategori cukup baik sesuai dengan dimensi iklim organisasi

menurut Mulyadi (2015:101). Oleh karena itu maka untuk meningkatkan iklim organisasi kepala Dinas perlu meningkatkan struktur organisasi dan menetapkan standar-standar yang dapat dijadikan dasar oleh pegawai dalam bekerja selain itu perlunya penghargaan yang diberikan sebagai bentuk motivasi bagi pegawai dan dukungan yang diberikan terhadap hasil kerja pegawai.

## **2. Pembahasan tentang kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan melalui penyebaran angket, observasi dan wawancara terhadap responden mengenai kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran, maka dilakukan pembahasan sebagai berikut:

### **1. Kompensasi.**

Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan sebagai imbalan yang diterima pegawai merupakan faktor penting bagi kepuasan kerja pegawai. Imbalan yang terlalu kecil membuat pegawai tidak puas, demikian juga terhadap pemberian kompensasi yang tidak adil tentunya akan mempengaruhi kepuasan pegawai yang dapat berdampak pada kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi prestasi kerja. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak instansi agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan prestasi kerja diharapkan akan terus meningkat.

Dengan demikian pemberian kompensasi kepada pegawai dilakukan

sesuai dengan kinerja pegawai sebagai bentuk tunjangan yang diberikan secara tepat dan adil sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan oleh pegawai terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dimensi kompensasi termasuk dalam kategori baik, hal ini dibuktikan dari rata-rata dari keseluruhan indikator pada dimensi ini dalam interval kelas termasuk pada kategori baik. Oleh karena itu maka kompensasi harus tetap diperhatikan supaya pegawai merasa puas terhadap organisasi.

Usman (2014:176) menyatakan bahwa :

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pada dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas hasil kerjanya sehingga besar kecilnya kompensasi tergantung pada kontribusi pegawai terhadap organisasi karena kompensasi merupakan salah satu bentuk perhatian yang diberikan organisasi atas pencapaian pegawai dalam bekerja.

### **2. Supervisi.**

Supervisi merupakan tahapan proses yang sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan program yang telah direncanakan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan adalah suatu kegiatan untuk menjamin atau menjaga

agar program dapat diwujudkan dengan efektif. Masing-masing organisasi mempunyai program untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, untuk menjaga agar organisasi itu dapat mencapai tujuannya mutlak harus diperlukan pengawasan. Pengawasan berfungsi menjaga agar seluruh jajaran berjalan diatas rel yang benar. Pengawasan pada dasarnya merupakan strategi yang memfokuskan pada perbaikan proses dengan kualitas kinerja pegawai dalam tugas-tugasnya.

Suatu instansi apabila ingin maju dan sukses maka seorang pemimpin dalam menjalankan setiap tugasnya harus berusaha agar langkah-langkah yang diambil dapat dijalankan. Pengawasan merupakan suatu proses dimana seorang pemimpin atau instansi melihat apakah yang telah dilakukan sudah sesuai harapan. Jika tidak maka harus diadakan suatu perbaikan atau penyesuaian.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dimensi supervisi termasuk dalam kategori cukup baik, hal ini dibuktikan dari rata-rata dari keseluruhan indikator pada dimensi ini dalam interval kelas termasuk pada kategori cukup baik. Oleh karena itu maka pemberian kompensasi yang diberikan kepada pegawai harus ditingkatkan karena dengan adanya supervisi dapat membantu mengatasi berbagai permasalahan di dalam organisasi.

Menurut Yusup (2015:235) menyatakan bahwa :

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penerimanya dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja

seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pension, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga dalam bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, status dan kebijakan.

Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas hasil kerjanya sehingga besar kecilnya kompensasi tergantung pada kontribusi pegawai terhadap organisasi karena kompensasi merupakan salah satu bentuk perhatian yang diberikan organisasi atas pencapaian pegawai dalam bekerja.

3. Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan merupakan bagian yang memegang peranan penting bagi kehidupan manusia, yaitu dapat memberikan kepuasan dan tantangan dapat pula menjadi ancaman dan gangguan. Terjadinya gangguan kesehatan diakibatkan oleh lingkungan kerja baik fisik maupun mental dengan desain organisasi kerja yang tidak memadai, serta beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan tenaga kerja mengalami kelelahan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dimensi pekerjaan termasuk dalam kategori cukup baik, hal ini dibuktikan dari rata-rata dari keseluruhan indikator pada dimensi ini dalam interval kelas termasuk pada kategori cukup baik. Oleh karena itu maka pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus disertai dengan pedoman kerja yang jelas sehingga mudah dipahami oleh pegawai dalam

menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.

As'ad, (2014: 128) menyatakan bahwa: Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek yang bermacam-macam. Seorang pekerja beranggapan memiliki sebagian sikap terhadap aspek pekerjaan tersebut disamping gabungan sikap terhadap keseluruhan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan bahkan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan.

Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja sehingga dalam memberikan pekerjaan perlu mempertimbangkan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai serta tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan yang diberikan dengan minat pegawai selain itu pekerjaan yang diberikan mendorong pegawai untuk terus belajar.

#### 4. Hubungan dengan rekan kerja.

Bekerja merupakan aktivitas yang dilakukan hampir pada setiap individu. Dalam melakukan pekerjaan, individu tidak akan lepas dari individu lain. Karena individu tersebut merupakan bagian dari lingkungan pekerjaan seseorang. Individu lain dapat berperan sebagai rekan kerja, atasan, ataupun bawahan yang mendukung pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Setiap individu di dalam suatu organisasi atau perusahaan saling berperan dan saling berkaitan satu sama lain. Keterkaitan

antar individu sering disebut dengan hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal yang baik akan menimbulkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja. Jika pegawai sudah menyukai pekerjaannya dan merasa nyaman bekerja di suatu instansi, ia akan mengerjakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, membina hubungan baik terhadap pegawai sebaiknya selalu diusahakan agar tercipta motivasi kerja bagi pegawai, sehingga mereka terpacu untuk meningkatkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dimensi hubungan dengan rekan kerja termasuk dalam kategori cukup baik, hal ini dibuktikan dari rata-rata dari keseluruhan indikator pada dimensi ini dalam interval kelas termasuk pada kategori cukup baik. Oleh karena itu untuk meningkatkan hubungan dengan rekan kerja maka diperlukan peningkatan kerjasama tim dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dan memberikan dukungan lingkungan sosial dalam menyelesaikan pekerjaan dan dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan masalah yang dilakukan secara bersama-sama.

Menurut Sedarmayanti (2012:108) menyatakan bahwa: Hubungan kerja yang baik sangat penting bagi karyawan, komunikasi yang baik sangat diperlukan bagi karyawan agar dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan karena diharapkan karyawan dapat saling bekerja sama dan saling membantu untuk meringankan dan menyelesaikan tugas suatu pekerjaan.

Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa hubungan kerja yang mendukung menjadi salah satu faktor

yang harus diperhatikan agar pegawai senang dalam melakukan pekerjaannya. Ketika pegawai telah nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka menjadi salah satu alasan kuat pegawai untuk tidak meninggalkan organisasi. Oleh karena itu maka hubungan kerja antar pegawai perlu dibina sehingga dapat meningkatkan kerjasama dan menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target yang diharapkan.

#### 5. Kondisi kerja.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dimensi kondisi kerja termasuk dalam kategori cukup baik, hal ini dibuktikan dari rata-rata dari keseluruhan indikator pada dimensi ini dalam interval kelas termasuk pada kategori cukup baik. Oleh karena itu untuk kondisi kerja perlu diciptakan sehingga dapat membangun lingkungan kerja yang kondusif dan dapat

meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja.

Menurut Nawawi (2013:78) menyatakan bahwa: Kondisi kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa kondisi kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Kondisi kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi kondisi kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Kondisi kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

#### 6. Kesempatan memperoleh perubahan status.

Pentingnya keberhasilan suatu organisasi untuk memenuhi perubahan yang terus menerus merupakan kebutuhan dari organisasi serta para pegawainya. Hubungan yang kuat antara organisasi dan pegawai merupakan stimulus kedua belah pihak dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dalam pencapaian tujuan organisasi, setiap karyawan pasti memiliki alasan yang mendasarinya melakukan tugas.

Alasan tersebut merupakan tujuan, yang merupakan dorongan seseorang, yang timbul sebagai suatu kebutuhan.

Oleh karena itu organisasi harus dapat memenuhi kebutuhan pegawai salah satunya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh perubahan status melalui berbagai kegiatan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dimensi kesempatan memperoleh perubahan status termasuk dalam kategori cukup baik, hal ini dibuktikan dari rata-rata dari keseluruhan indikator pada dimensi ini dalam interval kelas termasuk pada kategori cukup baik. Oleh karena itu untuk meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja maka perlu adanya kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk memperoleh perubahan status.

Menurut Hasibuan (2016:98) menyatakan bahwa: Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa organisasi sudah selayaknya memberikan kesempatan promosi kepada semua pegawai sesuai dengan prestasi kerja masing-masing pegawai sehingga pegawai memperoleh kesempatan mengembangkan kompetensinya serta memperoleh keadilan dalam memperoleh penghargaan.

#### 7. Keamanan kerja.

Keamanan kerja adalah yang terpenting dan merupakan faktor utama

dalam hal produktivitas tenaga kerja. Keselamatan kerja merupakan komponen pendukung yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman, baik secara material maupun nonmaterial. Keamanan kerja adalah suatu kondisi untuk melakukan suatu kegiatan yang memerlukan perlindungan tubuh dan pelatihan sebelumnya dalam pekerjaan yang akan dilakukan. Melindungi pekerja adalah komitmen yang harus dibuat perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan lebih tenang, aman dan nyaman serta tujuan produksi dapat segera tercapai. Dengan terpenuhinya jaminan atas keselamatan kerja tersebut, maka tidak ada rasa khawatir atau ragu-ragu dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dimensi keamanan kerja termasuk dalam kategori cukup baik, hal ini dibuktikan dari rata-rata dari keseluruhan indikator pada dimensi ini dalam interval kelas termasuk pada kategori cukup baik. Oleh karena itu untuk meningkatkan keamanan kerja maka organisasi harus lebih memperhatikan keamanan dan kenyamanan pegawai dalam bekerja sehingga dapat menciptakan suatu situasi atau kondisi yang menyenangkan dalam lingkungan pekerjaan.

Menurut Rezky dan Azma, (2019:1), menyatakan bahwa: Keamanan Kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani. Dengan keamanan dan keselamatan kerja maka para pihak diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman. Pekerjaan dikatakan aman jika apapun yang dilakukan oleh pekerja tersebut, resiko yang mungkin muncul dapat dihindari.

Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa pemberian jaminan keamanan kerja perlu dilakukan oleh organisasi dalam menciptakan keamanan dan kenyamanan pegawai dalam bekerja karena dengan pemberian jaminan keamanan kerja maka pegawai akan memperoleh jaminan keselamatan kerja; rasa aman dalam bekerja dan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan karena memperoleh perlindungan keamanan dan jaminan kesehatan bagi pegawai.

Dengan demikian maka kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran sudah cukup baik sesuai dengan dimensi kepuasan kerja, menurut Indrasari, (2017: 45-46). Oleh karena itu maka perlunya meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan meningkatkan perhatian kepada pegawai sehingga pegawai merasa puas dan dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan organisasi.

### **3. Pembahasan mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran**

Pembahasan tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran adalah untuk menjawab rumusan masalah ketiga. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian bahwa hasil perhitungan korelasi antara dua variabel, didapat nilai  $r_{xy}$  sebesar 0,518 maka dapat dianalisis bahwa terdapat hubungan yang kuat antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran.

Selanjutnya dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 26,79%, sedangkan sisanya sebesar 73,21% adalah adalah faktor yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, disiplin kerja, pengawasan dan pelatihan. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 26,79% tersebut menunjukkan tingkat pengaruhnya adalah baik.

Iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana pegawainya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Iklim organisasi ini dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi. Iklim organisasi yang baik sangat penting diciptakan karena merupakan persepsi seorang pegawai tentang apa yang diberikan organisasi dan kemudian dijadikan dasar penentuan tingkah laku bagi pegawai sehingga dapat menciptakan kepuasan pegawai dalam bekerja.

Tingkat kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh kinerja yang dimiliki karena kepuasan kerja seseorang dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Dari segi internal, kepuasan seseorang tentu akan menyangkut komitmen dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari segi eksternal, kepuasan seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja, baik dari atasan, bawahan, maupun setingkat. Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya

kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin.

Setiap organisasi dalam mencapai tujuannya memerlukan kerjasama yang baik antara pegawai dengan pimpinan. Kerjasama yang baik didasari kejujuran, ketegasan, keadilan, saling menghargai dan rasa saling membutuhkan antara pegawai dengan pihak pimpinan agar dapat tercipta iklim organisasi yang positif dan kondusif bagi pegawai sehingga kepuasan kerja pegawai meningkat.

Handoko (2015: 194), menyatakan bahwa: Organisasi harus memperhatikan kebijakan dan kegiatan personalia mereka karena kegiatan tersebut memiliki dampak terhadap iklim organisasi. Iklim organisasi ini memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi sehingga iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Oleh karena itu iklim organisasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, serta menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi telah terjadi di setiap organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku organisasi dan diukur melalui persepsi setiap anggota organisasi. Iklim organisasi akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif ketika yang dirasakan individu secara positif (puas) dan dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran dapat

disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Iklim organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran cukup baik dengan perolehan skor rata-rata 66,32 yang jika dipersentasekan adalah 66,32% berada pada kategori cukup baik. Artinya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran telah cukup baik dalam menciptakan iklim organisasi, namun masih ada beberapa indikator yang masih harus ditingkatkan lagi pelaksanaannya seperti dalam hal pembagian kerja kepada pegawai, pemeliharaan sarana dan prasarana yang menunjang proses penyelesaian pekerjaan, pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
2. Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran merasa cukup puas dengan perolehan skor rata-rata sebesar 71,72 yang jika dipersentasekan diperoleh hasil 68,31% berada pada kategori cukup baik. Artinya pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran merasa cukup puas dengan pemberian kompensasi, pelaksanaan supervisi, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, kesempatan memperoleh perubahan status dan keamanan kerja, walaupun memang indikator tersebut masih harus ditingkatkan sehingga pegawai merasa puas
3. Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan



Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran sebesar 53,68% sedangkan sisanya sebesar 46,32 % merupakan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja namun tidak diteliti misalnya kompensasi, kepemimpinan maupun motivasi, begitupula dengan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,692. Jadi  $t_{hitung}$  4,692 > dari  $t_{tabel}$  2,093, adalah signifikan ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima). Dengan demikian hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangandaran.

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M, 2014. *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan*, Edisi 2, Liberty, Yogyakarta.
- Dewi, 2011. *Manajemen*. Prestasi Pustaka : Jakarta.
- Fakhry & Tien, 2021. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, PT. Andi: Yogyakarta.
- Handoko. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Indrasari, Meithiana dan Ansory, Al Fajar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Asli. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Keban, Yeremias, T, 2014. *Enam Dimensi Strategis Administrasi. Publik, Konsep, Teori dan Isu (Edisi Ketiga)*, Gava Media, Yogyakarta.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi 3*. Yogyakarta: Unit Penerbitan dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Martono. 2015. *Pengantar Manajemen*. Surabaya: Qiara Media
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Rezky, dan Asma. 2019. *Pengantar Manajemen*. Surabaya: Qiara Media.

- Sedarmayanti, 2012, *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*, Bandung: Refika. Aditama.
- Usman Husaini. 2014. *Manajemen: Teori, Praktik & Riset*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan. 2018. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopian. Yepi. 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi PT Longvin Indonesia Sukabumi)*. Jurnal Ekonomedia : ISSN 2252-8369; STIE PASIM; Sukabumi, Jan-Jun 2017; Vol. 07 No. 01.
- Yusuf, Y. H. (2015). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kedewasaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Banda Aceh*. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (JEMSI), 3(2)