IKLIM ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA (SURVEI PADA KARYAWAN UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA)

Eko Prasetyo Yulianto

ABSTRACT

Indonesian Computer University (UNIKOM) *have sufficient organizational climate, because of the employees in Indonesia Computer University* (UNIKOM) *experiencing achievement gaps between employees and positions. This is reflected in the organizational climate within the organization. However, with a high sense of kinship resulted in leaders who only appoint a person to occupy a position. This resulted in the inhibition of the development of the careers of employees who excel.*

This study aims to determine: Climate organizations, career development, and job satisfaction in Indonesian Computer University. The magnitude of the effect of organizational climate on job satisfaction of employees in Indonesia Computer University (UNIKOM). *The amount of influence career development on employee job satisfaction in Indonesia Computer University* (UNIKOM). *Magnitude of the effect of organizational climate and career development on employee job satisfaction in Indonesia Computer University* (UNIKOM).

The results of this study indicate that organizational climate and career development simultaneously affect the job satisfaction. Organizational climate has a positive effect on job satisfaction. Career development have a positive influence on job satisfaction which means that an increase of career development will lead to increased job satisfaction of employees. organizational climate influence on the high level of job satisfaction. Between the two independent variables, organizational climate gives greater influence on employee job satisfaction than career development.

Keywords: Organizational Climate, Career Development, Job Satisfaction

Pendahuluan

Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia adalah merupakan salah satu modal dasar dalam proses pembangunan, sehingga kualitas SDM senantiasa harus ditingkatkan dan diarahkan agar tercapainya suatu tujuan yang di harapkan. Sementara itu adapun aktifitas-aktifitas manajemen sumber daya manusia meliputi: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, lingkungan kerja, pemeliharaan dan pemberhentian. Hal-hal tersebut diharapkan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dan mendapatkan sumber daya yang berkualitas dan dapat di andalkan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan ataupun organisasi.

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola sehingga efektifitas dan efisiensi dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat bekerja sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi di perusahaan ataupun organisasi tersebut. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi di dalam perusahaan.

Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) mempunyai iklim organisasi yang cukup, karenakan para pegawai di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) mengalami kesenjangan antara pegawai yang berprestasi dan yang menduduki jabatan. Hal tersebut mencerminkan iklim

organisasi di dalam organisasi tersebut. Namun dengan rasa kekeluargaan yang tinggi berakibat pada pemimpin yang hanya menunjuk seseorang untuk menempati suatu jabatan. Hal tersebut berakibat pada terhambatnya pengembangan karir para pegawai yang berprestasi.

Tidak berhenti disitu para pegawai yang berprestasi tidak termotivasi karena kepuasan kerja yang didapat dari pekerjaan itu sendiri tidak terpenuhi, mereka berpikiran para pegawai yang berprestasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk menempati suatu jabatan.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"IKLIM ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA (SURVEI PADA KARYAWAN UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA)".**

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Iklim Organisasi pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
2. Bagaimana Pengembangan Karir pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
3. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
4. Seberapa Besar Pengaruh Iklim Oraganisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
5. Seberapa Besar Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
6. Seberapa Besar Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengenbangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
    1. **Tujuan Penelitian**
    Untuk Mengetahui iklim organisasi pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
    2. Untuk mengetahui pengembangan karir pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
    3. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
    4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
    5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
    6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

Kajian Pustaka

Iklim Organisasi

Davis dan Newstron (1981), yang menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep atau pemikiran yang menggambarkan suatu internal lingkungan organisasi yang dapat dirasakan oleh karyawannya pada saat mereka melakukan aktivitas yang memiliki target pencapaian suatu organisasi.

Menurut Wirawan (2007), "Iklim organisasi adalah presepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor), mengenai yang ada atau terjadi dilingkungan

internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan prilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Robert Stringer dalam Wirawaan (2007) mengemukakan bahwa terdapat 5 faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi yaitu :

1. Lingkungan eksternal.
2. Strategi organisasi.
3. Pengaturan organisasi.
4. Kekuatan sejarah.
5. Kepemimpinan.

Sedangkan variasi faktor-faktor iklim organisasi yang diperkenalkan James and Jones (dalam Davidson, 2000:28), yaitu :

1. *Leader facilitation and support* (kemudahan dukungan pimpinan), mencerminkan tinda-kan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan penjadwalan aktivitas, perencanaan, memfasilitasi hubungan interpersonal, peduli terhadap kebutuhan pekerja yang dapat membina keterbukaan dan saling berinteraksi.

2. *Workgroup cooperation, friendliness and warmth* (kerjasama kelompok, keramahan dan kehangatan), secara umum mencerminkan hubungan antar anggota organisasi dan kelompok kerja.

3. *Conflict and pressure* (konflik dan tekanan kerja), menggambarkan suasana dalam organisasi ketika dalam aktivitas-nya muncul permasalahan serta tekanan kerja dalam organisasi untuk melaksana-kan pekerjaan.

4. *Organizational planning openness* (Perencanaan organisasi yang terbuka), menggambarkan kejelasan mengenai kebijakan, perencanaan serta prosedur pelaksanaan tugas dalam or-ganisasi.

5. *Job standards* (Standar kerja), yang mencerminkan tingkat kerja yang memiliki standar ketat mengenai kualitas dan akurasi.

Pengembangan Karir

(Sondang P. Siagiaan 2006:203) mengemukakan bahwa ”Pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan”

Menurut Fubrin dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2001:77) mendefinisikan ”Pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”.

Faktor-faktor pengembangan karir

Menurut Sondang P. Siagian (2006:215) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai yaitu:

1. Prestasi kerja

   Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang di percayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk di usulkan oleh atasanya agar di pertimbangkan untuk di promosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

2. Kesetiaan pada organisasi

   Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.

3. Mentors dan Sponsor

   Mentors adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

4. Dukungan para bawahan

   Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan kesempatan untuk bertumbuh.

5. Kesempatan untuk bertumbuh

   Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

Kepuasan Kerja

Marihot (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sati elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi prilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis prilaku yang sangat penting dalam organisasi. Secara umum kepuasan kerja menunjukan perasaan orang-orang didalam organisasi terhadap lingkungan pekerjaanya.

Menurut Robbins (2003:78) yang dikutip oleh Wibowo (2007:299) mengemukakan bahwa:“Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Marihot Tua Efendi (2002:291) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu :

1. Gaji yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja.

2. Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang.

3. Rekan Sekerja yaitu teman-teman yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaaan.

4. Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

5. Atasan yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

Robbins (2001:149) menyatakan bahwa faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah :

1. Kerja yang secara mental menantang.

2. Ganjaran yang pantas.

3. Kondisi kerja yang mendukug.

4. Rekan kerja yang mendukung

Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang dapat diandalkan dalam persaingan. Perusahaan atau organisasi yang memiliki SDM handal dapat menciptakan suatu iklim organisasi yang kondusif sehingga dapat meningkatkan motivasi pekerja dalam menyelesaikan pekerjaanya.

Jika kondisi ini terjadi perusahaan akan memperoleh keuntungan. Untuk itu, pengembangan karir harus di dukung pula dengan iklim organisasi yang baik sehingga menimbulkan motivasi kepada para pegawainya agar menyelesaikan tugas secara baik sehingga kepuasan kerja dapat di peroleh. Untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Keterkaitan Antar variabel
Hubungan Iklim organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan

Rongga et.al (2001:79) membuktikan bahwa "*existence of relation which are positive between organizational climate with job satisfaction of employees*". adanya hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja kary-awan. Dalam penelitiannya ia menunju-kan bahwa kepuasan dalam pekerjaan timbul dari akibat oleh cara yang ditunju-kan para manajer dalam memperhatikan dan meminta pendapat serta keikutsertaan bawahannya, sehingga para pekerja merasa bahwa mereka merupakan bagian integral dari organisasinya dan merasa bahwa atasan memperhatikan mereka.

Hubungan Pengembangan Karir dan Kepuasan kerja karyawan

Menurut Veitzhal Rivai (2004:299) mengemukakan bahwa "Pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan erhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi".

Hubungan Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Ayudiarini (2010) membuktikan Dengan menggunakan dua variabel bebas yaitu iklim organisasi dan pengembangan organisasi serta variabel terikat kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan. Sedangkan secara parsial masing-masing dan untuk iklim organisasi sendiri memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan untuk pengembangan karir terhadap kepuasan juga memiliki pengaruh signifikan pula terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis

H4 : Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Pengembangan karir pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

Dimana :

H_{04} ; $\beta = 0$, Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

H_{14} ; $\beta \neq 0$, Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

H5 : Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

Dimana :

H_{05} ; $\beta = 0$, Iklim Organisai tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

H_{15} ; $\beta \neq 0$, Iklim Organisai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

H6 : Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

Dimana :

H_{06} ; $\beta = 0$, Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)

H_{13} ; $\beta \neq 0$, Pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

a. Kriteria Pengujian
   H_0 ditolak apabila t_{hitung} < dari t_{tabel} ($\alpha = 0,05$)
   Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0,01$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :
   a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
   b. Jika $T_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya anatara variabel X dan Y tidak ada hubungannya.

Metode dan Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Iklim Organisasi (X1) dan Pengembangan Karirn (X2) serta Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Penelitian dilakukan Universitas Komputer Indonesia Bandung.

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan pengaruh iklim organisasidan karakteristik pekerjaanterhadapkepuasan kerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2005 : 21): " Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas."

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008 : 45) menyatakan bahwa:

" Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan."

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakankuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Teknik Penentuan data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel.

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:161), populasi adalah "Objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian.

2. Sampel

Menurut Umi Narimawati (2008) menerangkan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian. Penarikan sampel dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik penarikan *statified random sampling*.

Menurut Vincent Gaspersz (2000:63) menerangkan bahwa *statified random sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokkan populasi ke dalam strata – strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendekatan Solvin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber : Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:38)

Ket :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui sampel yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{137}{1 + 137(0{,}1)^2}$$

= 57.805907173=58

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 137 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 58 orang pegawai dengan pembulatan.

Uji Validitas

Menurut Cooper (2006:720) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati(2010:42), validitas adalah :

"Validity is a characteristic of measurement concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure".

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing – masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{[\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}][\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}]}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi pearson

x = skor item pertanyaan

y = skor total item pertanyaan

N = jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikan 5%).

Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} : db = n - 2$$

Dimana :

n = ukuran sampel

r = koefisien korelasi pearson

Taraf signifikansi ditentukan 5%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid. Apabila koefisien

korelasinya > 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika korelasinya < 0,30 menunjukan bahwa data tersebut tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya.

Pada nilai koefisien korelasi setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai 0,30, hasil uji ini mengindikasikan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan pada ketiga variabel valid dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian dan dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

Hasil uji validitas iklim organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3.6 sampai 3.8

Uji Reliabilitas

$$r'1 = \frac{2r'_b}{1 + r'_b}$$

Dimana :

r'1 = reliabilitas internal seluruh item

r'b = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabl 3.9

Hasil penelitian dan Pembahasan

Besar pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia sebagai berikut.

- Pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kepuasan kerja = $(P_{YX1})^2$ = (0,604) x (0,604) = 0,364 **(36,5%).**
- Pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kepuasan kerja = P_{YX1} x P_{YX2} = (0,604) x (0,638) = 0,385 **(38,5%)**

Jadi total pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada Universitas Komputer Indonesia **= 36,5% + 38,5% = 75%** dengan arah positif. Artinya semakin baik iklim organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia.

Besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Universitas Komputer Indonesia.

- Pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja = $(P_{YX2})^2$ = (0,638) x (0,638) = 0,407 **(40,7%)**
- Pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja = P_{YX2} x P_{YX2} = ((0,604) x (0,638) = 0,385 **(38,5%).**

Jadi total pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia **= 40,7% + 38,5% = 79,2%** dengan arah positif. Artinya semakin sesuai pengembangan karir akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia.

Berdasarkan tabel 4.38, dapat diketahui nilai t hitung untuk pengembangan karir sebesar 2,473. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, dSf=n-k-1 = 58-2-1=55, untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 1,67. Diketahui bahwa t hitung untuk pengembangan karir sebesar 2,473> t tabel 1,67. Maka Ho ditolak artinya

pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika digambarkan nilai t hitung dan t tabel untuk pengujian pengembangan karir tampak pada gambar 4.7

Berdasarkan tabel 4.39 merupakan pengujian dari variabel iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja secara simultan, dapat diketahui nilai F hitung sebesar 20,647. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F tabel pada distribusi F. dari tabel diatas diketahui F hitung (20,647) > dari nilai F tabel (3,164). (α=0,05) ; Df1=2 ; Df2=55) dan sig.(0,000) < α (0,05), maka secara simultan iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh pengaruh kepemimpinan visioner dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Komputer Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi pada Universitas Komputer Indonesia berdasarkan indikator kemudahan dukungan kerja,kerjasama klompok keramahan dan kehangatan termasuk dalam kriteria **baik**, namun masih terdapat indikator yang cukup baik yaitu konflik dan tekanan kerja, organisasi terbuka dan standar pekerjaan.
2. Pengembangan karir pada Universitas Komputer Indonesia berdasarkan indikator kesetiaan pada organisasi, dukungan para bawahan dan prestasi kerja termasuk dalam kriteria **baik**, namun masih terdapat indikator yang cukup baik yaitu mentor dan sponsor, kesempatan untuk bertumbuh.
3. Kepuasan kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia berdasarkan indikator gaji, pekerjaan itu sendiri, dan rekan kerja termasuk dalam kriteria **cukup tinggi**, namun masih terdapat indikator rendah yakni pada indikator pekerjaan itu sendiri.
4. Iklim organisasi memiliki pengaruh cukup tinggi terhadap kepuasan kerja karyawan, unsur iklim organisasi yang memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu kemudahan dukungan. Maka dari itu perusahaan lebih baik memberikan dukungan bagi bawahannya agar karyawan bekerja lebih baik dengan adanya dukungan dari atasan.
5. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kepuasan kerja, faktor yang mempengaruhi terhdap kepuasan kerja yaitu prestasi kerja dan dukungan dari bawahan. Karyawan yang berprestasi seharusnya mendapatkan promosi dalam meningkatakan suatu jabatan atau promosi jabatan untuk meningkatkan kepuasan kerja.
6. Secara bersama-sama iklim organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang sedang (cukup kuat atau cukup erat) bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan tidak terlalu dominan saling mempengaruhinya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memiliki saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kepusan kerja karyawan berdasarkan iklim organisasi Universitas Komputer Indonesia lebih memperhatikan konflik dan tekanan kerja, organisasi terbuka dan standar pekerjaan. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri (pengorganiasian yang baik). serta

organisasi harus memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan dalam hal kenaikan pangkat (promosi)

2. Untuk meingkatkan kepuasan kerja karyawan berdasarkan pengembangan karir, Universitas Komputer Indonesia harus lebih memperhatikan dan meningkatkan disiplin karyawan dalam menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, keaktifan karyawan dalam berorganisasi, saran yang diberikan pemimpin kepada karyawan dalam pengembangan karirnya, saling memberikan dukungan antar karyawan dalam peningkatan karir.
3. Universitas Komputer Indonesia hendanyak lebih menjamin kepuasan kerja karyawan dengan menigkatkan penghasilan karyawan yang mencukupi, menjalin keharmonisan antar karyawan agar tidak sering terjadi konflik dalam tempat kerja, serta memberikan karyawan kesempatan yang sama untuk menduduki suatu jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

Ida Utami, Siti Fathonah. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (*Self Efficacy*) Sebagai Variabel Pemoderasi, STIE AUB SURAKARTA.

Sullaida. 2010. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan di PT.PLN cabang Lhokseumawe, Universitas malikussaleh Nangro Aceh Darussalam.

Muhammad Idrus. 2006. Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja karyawn. Universitas Diponegoro.

Eko Adi Siswanto, Ahyar Yuniawan. 2012. Analisis Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Pertamina (persero) Pemasaran jawa Tengah dan DIY), Unerversitas Diponegoro.

Nuritas Sari . S. 2012. Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gurah Kabupaten Kediri.

Nurita Andriani, Armanu Thoyib, Soemarsono. 2004. Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Bank Mandir (persero) Cabang Malang.

Nise Septyawati. Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS INDONESIA (persero) Bandung. Universitas Komputer Indonesia.

Mulyanto, Susilowati. 2009. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pengambangan Karir, Komunikasi Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 1 Cawas Kabupaten Kelaten. STIE AUB Surakarta.

M. Khaeron. 2009. Motivasi, Pengembangan Karir Dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Sebuah Tinjauan Teori). ISSN : 1411-1799

Moh. Irsan Firmansah, Raeny Dwi Santy. Pengaruh Iklim Organisasi dan karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Di Lingkungan Daerah Kabupaten Sukabumi. Majalah Ilmiah Unikom.

Natassia Ayurdiarini. Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. Universitas Gunadarma.

Elvira Sari. 2009. Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. ISSN 0854-3844 Vol 16.

Anwar Haryono. 2012. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Universitas Negri Semarang. Program Pascasarjana Universitas Negri Semarang.

Vivi, Rolen. 2007. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kedewasaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Graha Tungki Arsitektika Jakarta.

Lampiran

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas Kuesioner Iklim Organisasi

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Iklim1	O,555	0,30	Valid
Iklim 2	0,817	0,30	Valid
Iklim 3	0,661	0,30	Valid
Iklim 4	0,610	0,30	Valid
Iklim 5	0,431	0,30	Valid
Iklim 6	0,499	0,30	Valid
Iklim 7	0,627	0,30	Valid
Iklim 8	0,561	0,30	Valid
Iklim 9	0,606	0,30	Valid
Iklim 10	0,541	0,30	Valid
Iklim 11	0,646	0,30	Valid
Iklim 12	0,549	0,30	Valid

Sumber :data diolah 2013

Tabel 3.7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengembangan Karir

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Pengembangan Karir 1	0,737	0,30	Valid
Pengembangan Karir 2	0,634	0,30	Valid
Pengembangan Karir 3	0,484	0,30	Valid
Pengembangan Karir 4	0,397	0,30	Valid
Pengembangan Karir 5	0,771	0,30	Valid
Pengembangan Karir 6	0,552	0,30	Valid
Pengembangan Karir 7	0,703	0,30	Valid

Sumber :data diolah 2013

Tabel 3.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan 1	0,744	0,30	Valid
Kepuasan 2	0,428	0,30	Valid
Kepuasan 3	0,556	0,30	Valid
Kepuasan 4	0,528	0,30	Valid
Kepuasan 5	0,394	0,30	Valid
Kepuasan 6	0,685	0,30	Valid
Kepuasan 7	0,555	0,30	Valid

Sumber :data diolah 2013

Tabel 3.9

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Kuesioner	Koefisien Reliabilitas	Nilai kritis	Keterangan
Iklim Organisasi	0,832	0,70	Reliable
Pengembangan Karir	0,831	0,70	Reliable
Kepuasan kerja	0,707	0,70	Reliable

Sumber :data diolah 2013

Tabel 4.38
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Iklim organisasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.152	1.924		3.198	.002
	iklim_organisasi	-.486	.336	.879	1.745	.154
	pengembangan_karir	.329	.133	1.505	2.473	.017

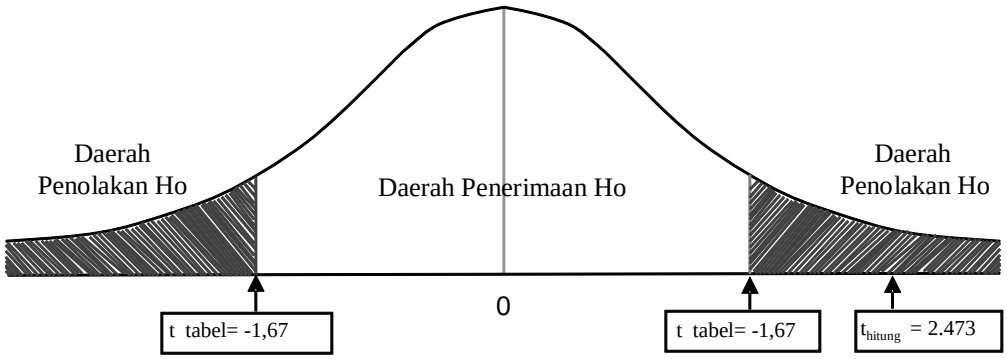
a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Tabel 4.39
Hasil Uji Hiputesis (Uji F) Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan kerja

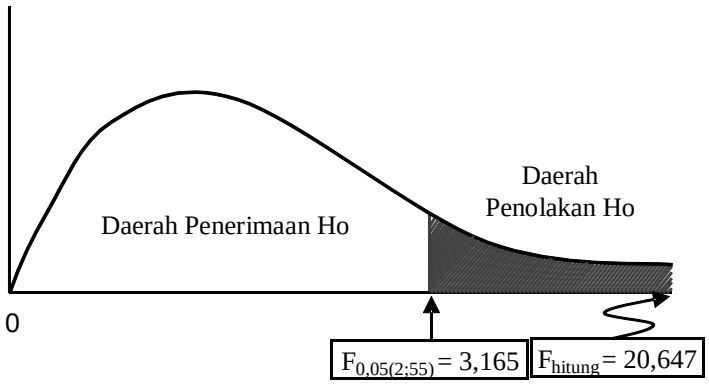
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380.533	2	190.267	20.647	.000[b]
	Residual	506.830	55	9.215		
	Total	887.363	57			

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja
b. Predictors: (Constant), pengembangan_karir, iklim_organisasi



Gambar 4.7
Kurva Uji Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja



Gambar 4.8
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Bersama-sama