



PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

Sastia Rizky Sukmawati*, Cich Sutarsih, Deni Kadarsah

Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

*Correspondence: E-mail: sastia29@upi.edu

ABSTRACT	ARTICLE INFO
<p><i>This research is titled "The Influence Of Organizational Climate On Employee Job Satisfaction At The West Java Provincial Inspectorate. This study aims to analyze how much influence organizational climate has on employee job satisfaction using descriptive methods, quantitative approaches, and respondents as many as 56 employees by collecting data using questionnaires or questionnaires. Research data processing was conducted using Microsoft Excel 2010 and IBM SPSS 26.0 for Windows which began with a test of analyzing the tendency of respondents' answers with the Weight Mean Score (WMS) technique. The results of the correlation coefficient significance test yielded $3,117 > 1,673$, thus showing a significant influence between the two variables. The results of the coefficient of determination test showed 75.8% of the influence of organizational climate on employee job satisfaction. So that there is a positive and significant influence of the organizational climate on employee job satisfaction in the West Java Regional Inspectorate.</i></p> <p>© 2024 Edusentris: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran</p>	<p>Article History: <i>Submitted/Received 5 dec 2023 First Revised 11 Jan 2024 Accepted 24 Mar 2024 First Available online 1 Jul 2024 Publication Date 1 Jul 2024</i></p> <p>Keyword: <i>Organizational Climate, Job Satisfaction, Employees</i></p>

1. INTRODUCTION

Sebuah organisasi jika memiliki keinginan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasinya, maka sudah seharusnya organisasi tersebut mampu mempertahankan kinerja pegawainya. Salah satu upaya untuk mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan memberikan kepuasan kerja yang nyata pada para pegawai. Hal ini sejalan dengan yang dinyatakan oleh Vera Siangdi Dkk (dalam kutipan Wexley dan Yuki As'ad, 2005, hlm. 102) yang menyatakan secara tidak langsung kinerja pegawai dalam organisasi akan dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tidak terlepas dari adanya pengaruh iklim yang merupakan nilai atau ciri dari suatu organisasi dengan organisasi lainnya, tergantung dengan budaya yang berlaku dari masing-masing organisasi tersebut. Begitu pula dengan pegawai yang ada dalam di sebuah organisasi, tidak akan pernah terlepas dari kultur yang berlaku dalam suatu organisasi.

Dalam organisasi sangat penting untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para pegawainya. Menurut (Fattah, 2017, hlm. 204) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa senang dan tidak senang yang dirasakan oleh pegawai atas pekerjaannya, kepuasan kerja juga merupakan reaksi dari pegawai secara emosional terhadap situasi kerja yang penentuannya didasarkan pada pencapaian hasil, memenuhi, atau melebihi harapan kerja. Salah satu yang menjadi harapan bagi pegawai adalah kompensasi serta kesejahteraan. Pada peraturan yang mengatur hal tersebut adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat 30 dan ayat 31 mengatur terkait hak bagi setiap pegawai, seperti gaji/upah dan kesejahteraan pegawai baik yang bersifat jasmani atau rohani, dengan adanya aturan tersebut, maka wajib bagi tempat kerja untuk mewujudkan hal tersebut.

Salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah iklim organisasi. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg (dalam Adany, 2016, hlm. 250) pada faktor hygiene disebutkan bahwa kondisi kerja merupakan salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kondisi kerja disini merupakan iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan situasi di dalam lingkungan kerja yang dirasakan oleh para pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam berperilaku. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh (Badu, 2017, hlm. 80) yang menyatakan iklim organisasi adalah kondisi karakteristik yang ada dalam dunia kerja yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi. Peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Sri Sarjana dilakukan dengan menggunakan metode ex

post facto. Dari Penelitiannya tersebut, dikatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 93%. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Cantika Cahyani juga memiliki hasil bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 50%. Hasil Penelitian tersebut telah mendukung teori yang menjelaskan bahwa Iklim Organisasi mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai.

Kepuasan kerja antara satu pegawai dengan yang lainnya akan berbeda, karena hal tersebut akan berdasarkan pada dirinya masing-masing. Setiap pegawai yang sudah mengerjakan tugas atau pekerjaannya dengan sesuai dan diselesaikan dengan hasil yang maksimal, tentu akan memunculkan perasaan keinginan untuk adanya apresiasi. Kepuasan kerja adalah perasaan senang dan tidak senang yang dirasakan oleh seorang pegawai atas pekerjaannya, kepuasan kerja juga merupakan reaksi dari seorang pegawai secara emosional terhadap situasi kerja yang penentuannya didasarkan dari pencapaian hasil, memenuhi, dan melebihi harapan (Fattah, 2017, hlm. 99)

Pada (Sarjana, 2012, hlm. 23) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah reaksi senang pada hasil pekerjaan yang diselesaikan dengan adanya indikator: apresiasi terhadap hasil kerja, naik jabatan, terdapat peluang berkembang, pemerataan pekerjaan, ikatan yang harmonis antar anggota, serta terpenuhinya kondisi kerja yang nyaman. Lalu, (Parnawi, 2020, hlm. 32) menyatakan bahwa kepuasan kerja yaitu perasaan senang dan tidak senang pada pekerjaan yang dipengaruhi oleh faktor pekerja, ikatan antar teman kerja, serta nilai yang memberikan manfaat terhadap individu tersebut dalam waktu tertentu.

Menurut hasil studi pendahuluan yang telah peneliti lakukan, ditemukan adanya indikasi ketidakpuasan pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat yang telah diketahui berdasarkan hasil observasi selama mengikuti kegiatan Internship di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan hasil data observasi ditemukan adanya ketidakpuasan pegawai dengan memperlihatkan beberapa pegawai yang bekerja seenaknya (seperti datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan, membuat kesalahan dengan disengaja, merendahkan pegawai lain ke pihak pimpinan, dan mengedapankan kepentingan pribadi dibanding pekerjaan). Hal ini diperkuat dengan ahli yang menyatakan bahwa yang dapat. Menjadi indikasi rendahnya kepuasan kerja adalah kedisiplinan, moral kerja, dan turnover (Kartini, 2015, hlm. 22).

Dalam Upaya menyelesaikan masalah yang ada tersebut dan Upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai, maka perlu diperhatikan faktor pendukung yang mempengaruhi

kepuasan kerja pegawai yang salah satunya adalah iklim organisasi. Gambaran Iklim Organisasi di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat berdasarkan hasil observasi dan pendapat pegawai di kantor bahwa hubungan antara pegawai dengan sesamanya terkadang masih kurang harmonis, saat pengerjaan tugas tidak adanya pembagian jobdesc yang jelas dan tidak berbagai beban tugas sehingga menimbulkan iklim yang cukup tidak kondusif serta banyaknya perbedaan persepsi yang tidak selesai. Hal diatas merupakan gambaran iklim organisasi di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang diatas, maka peneliti bermaksud melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat”.

2. METHOD

The Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya (Sugiyono, 2019, hlm. 8). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono: 2019, hlm. 14).

Variabel dalam penelitian ini adalah Iklim Organisasi sebagai variabel X atau variabel independen dan Kepuasan Kerja Pegawai sebagai variabel Y atau variabel dependen. Penelitian dilakukan di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019, hlm. 80). Karakteristik populasi yang akan diteliti diantaranya merupakan seluruh pegawai di Inspektorat Daerah Jawa Barat yang tersebar di 8 unit kerja dengan total 125 Orang. Sampel yang digunakan sebanyak 56 orang kaerena penelitian ini menggunakan Teknik sampling dengan menggunakan rumus slovin dengan Tingkat batas kesalahan 10%.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan instrumen kepada sampel yang dituju berupa angket melalui *form*. Angket dibuat berdasarkan indikator yang kemudian dikembangkan mejadi sub-sub indikator dari masing-masing variabel. Untuk memastikan apakah instrumen yang telah disusun sudah valid dan bersifat reliabel, angket telah diuji

validitasnya dan reliabilitasnya dengan hasil masing-masing variabel dapat digunakan keseluruhannya dengan kata lain bahwa seluruh item pertanyaan valid.

Dalam penelitian ini, data yang didapat diproses melalui analisis data dengan langkah sebagai berikut: (1) Seleksi dan klasifikasi data; (2) Menghitung uji kecenderungan umum skor responden kedua variabel dengan WMS (Weight Mean Score); (3) Uji normalitas; dan (4) Uji hipotesis yang dilakukan dengan uji koefisien korelasi, uji signifikansi, uji koefisien determinasi, dan analisis regresi linier sederhana. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.

3. RESULTS AND DISCUSSION

Berikut merupakan hasil pengolahan data WMS (*Weight Mean Score*) yang dikonsultasikan dengan tabel berikut.

Rentang Nilai	Kriteria
3,01 – 4,00	Sangat Baik
2,01 – 3,00	Baik
1,01 – 2,00	Cukup
0,01 – 1,00	Rendah

The Berdasarkan hasil Uji WMS diperoleh kecenderungan jawaban responden terhadap iklim organisasi sebagai variabel X dalam tabel berikut:

Indikator	Sub-Indikator	Rata-rata Skor
Struktur	Kejelasan Tugas	3,5
	Wewenang Jabatan	3,4
	Pemberian Tugas oleh Pimpinan	3,3
	Kesesuaian Wewenang	3,2
Standar	Capaian Kerja	3,5

	Tingkat Perasaan Kerja	2,4
	Kesesuaian dengan standar kinerja	3,3
Tanggung Jawab	Rasa Tanggung Jawab	3,5
	Tanggung Jawab dalam Masalah	2,6
	Tanggung jawab kesalahan	3,1
Penghargaan	Indikator Penghargaan	2,7
	Apresiasi Kerja sesama pegawai	3,0
	Penghargaan kerja dari pimpinan	3,1
	Pujian dari pimpinan	2,5
	Dampak Penghargaan	3,3
Komitmen	Kebanggaan	2,9
	Loyalitas	3,2
	Motivasi	3,1
Dukungan	Dukungan Pimpinan	3,1
	Dukungan Rekan Sejawat	3,1
Rata – Rata Skor Variabel X		3,1

Berdasarkan perhitungan skor kecenderungan umum responden menggunakan WMS dalam tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai skor kecenderungan umum variabel X (Iklim Organisasi) sebesar 3,1 yang dapat diartikan sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (Iklim Organisasi) dengan sub variabel Struktur, Standar, Tanggung Jawab, Penghargaan, Komitmen, dan Dukungan pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat sudah dilakukan dengan sangat baik.

Selanjutnya, berdasarkan hasil Uji WMS (*Weight Mean Score*), diperoleh kecenderungan umum jawaban responden terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sebagai variabel Y adalah sebagai berikut:

Indikator	Sub-Indikator	Rata-rata Skor
Sifat Pekerjaan	Kesempatan Berkembang	3,4
	Pekerjaan yang menarik	3,1
	Perasaan terhadap pekerjaan	3,2
Kompensasi	Penerimaan Gaji	3,2
	Penerimaan Tunjangan	3,2
	Kuantitas Kenaikan Gaji	2,4
Kesempatan Promosi	Peningkatan Karir	2,5
	Alur Promosi Jabatan	3,1
	Dukungan Pimpinan	3,3
Pengawasan	Hubungan pegawai dengan pimpinan	3,4
	Supervisi Pimpinan	3,3
	Bimbingan dari Pimpinan	2,9
Rekan Kerja	Hubungan antar pegawai	3,0
	Hubungan Sosial	3,2
	Bantuan sesama rekan kerja	3,2
	Emosi rekan sejawat	2,4
Rata – Rata Skor Variabel Y		3,1

Berdasarkan perhitungan skor kecenderungan umum responden menggunakan WMS dalam table di atas, dapat dilihat bahwa nilai skor kecenderungan variabel Y (Kepuasan Kerja) dengan sub variabel sifat pekerjaan, kompensasi, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat sudah dilakukan dengan sangat baik.

Selanjutnya Uji normalitas dan uji linearitas sebagai uji prasyarat analisis data. Uji Normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data dari setiap variabel. Sedangkan uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat sehingga terletak pada satu garis lurus atau tidak. Berikut merupakan hasil dari uji normalitas dan uji reliabilitas:

Pengujian	Hasil	Syarat	Keterangan
Normalitas	0,200	>0,05	Berdistribusi Normal
Linearitas	0,845	>0,05	Hubungan yang Linier

Berdasarkan uji normalitas dan uji linearitas yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linier.

Selanjutnya, Uji hipotesis yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan korelasi antara kedua variabel yang diteliti yaitu pengaruh variabel X (Iklim Organisasi) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) pada pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat. Adapun didalamnya terdapat beberapa pengujian diantaranya uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji signifikansi koefisien korelasi, dan uji regresi linier sederhana yang dideskripsikan dalam table berikut:

Pengujian	Hasil	Syarat	Keterangan
Koefisien Korelasi	0.857	0,800 – 1,000	Sangat Kuat
Signifikansi Korelasi	3,117	>1,673	Signifikan dan Positif
Koefisien Determinasi	0,758	X 100% = 75,8%	Pengaruh sebesar 75,8%

<p>Regresi Sederhana</p>	<p>$Y = 30,399 + 0,393X$</p>	<p>-</p>	<p>Perubahan X sebesar satu poin memberikan pengaruh terhadap Y sebesar 0,393</p>
--------------------------	---	----------	---

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi yang dilakukan, menghasilkan nilai sebesar 0,857. Mengacu pada table kriteria interpretasi koefisien korelasi 0,857 termasuk pada interval 0,800 – 1,000 dengan kriteria Tingkat hubungan Sangat Kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya Tingkat hubungan yang sangat kuat antara Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji signifikansi koefisien korelasi yang dilakukan menghasilkan nilai sebesar 3,117. Jika mengacu pada probabilitas pengambilan Keputusan, maka $3,117 > 1,673$ atau nilai thitung > ttabel yang artinya koefisien korelasi antara variabel X (Iklim Organisasi) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja) pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat signifikan dan positif.

Kemudian berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan menghasilkan nilai sebesar 0,758. Jika mengacu pada rumus $KD = (r^2) \times 100\%$, maka nilai $KD = 0,758 \times 100\% = 75,8\%$. Artinya bahwa iklim organisasi berpengaruh sebanyak 75,8% terhadap kepuasan kerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat. Selebihnya sebanyak 24,2% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan, menghasilkan nilai sebesar konstanta a sebesar 30,399 dan b sebesar 0,393, maka mengacu pada persamaan rumus analisis regresi yaitu $Y = 30,399 + 0,393X$. Dari persamaan rumus tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa jika terdapat perubahan pada variabel X (Iklim Organisasi) sebanyak satu poin, hal tersebut akan diikuti juga perubahan dalam variabel Y (Kepuasan Kerja) sebanyak 0,393.

Iklim Organisasi

Berdasarkan perhitungan skor kecenderungan umum responden menggunakan WMS mengenai variabel iklim organisasi di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat, didapat perolehan kecenderungan umum variabel dengan nilai kategori sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat sudah berjalan dengan sangat baik. Maka dengan adanya iklim organisasi yang baik dalam sebuah

organisasi/Lembaga akan memberikan perasaan yang nyaman, tenang, dan bersemangat bagi pegawai dalam bekerja sehingga tidak menyepelkan pekerjaan yang sudah ditugaskan.

Iklm organisasi yang baik akan memiliki berbagai manfaat baik untuk seorang pegawai maupun untuk organisasi itu sendiri. hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Davis (dalam Syamsu & Novianty, 2017, hlm.118) menyatakan bahwa “iklim organisasi yang baik memiliki manfaat bagi kinerja pegawai yang berkualitas dan juga tercapainya kepuasan kerja”. Dari teori Davis tersebut maka dapat diketahui bahwa salah satu manfaat iklim organisasi untuk pegawai adalah tercapainya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai untuk organisasi, pegawai bekerja dengan baik maka akan mampu meningkatkan produktivitas organisasi tersebut.

Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan WMS (Weight Mean Score) yang telah dilakukan oleh peneliti, didapatkan gambaran terkait kepuasan kerja bahwa kepuasan kerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat masuk dalam kategori sangat baik. Sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai di Inspektorat Daerah Jawa Barat sudah tercapai dengan sangat baik. Maka adanya kepuasan pegawai dalam bekerja menimbulkan semangat dan motivasi pegawai untuk mencapai target atau tujuan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan sebuah perspektif pegawai terhadap pekerjaannya, apakah pekerjaannya tersebut telah memberikan hal atau manfaat yang diharapkan atau tidak. Kepuasan kerja dari masing-masing pegawai tentu akan berbeda, karena hal itu merupakan perspektif atau sesuatu yang subjektif yang akan dirasakan langsung oleh seorang pegawai. Kepuasan kerja pegawai perlu untuk dijaga, karena kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai. Hal ini selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Wexley dan Yuki (Tumanggor, 2018, hlm. 22) yang menyatakan bahwa secara tidak langsung kinerja pegawai dalam sebuah instansi atau organisasi akan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Iklm organisasi memiliki peran dan dampak yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga dapat dikatakan semakin harmonis iklim organisasi Lembaga maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Begitu pula sebaliknya semakin tidak harmonis iklim organisasi yang dirasakan maka akan terjadi penurunan kepuasan kerja pegawai. Iklim yang positif dan menyenangkan bagi individu ditandai dengan penilaian atau

pemahaman yang positif terhadap aspek-aspek atau dimensi dan iklim organisasi. Hal ini sejalan dengan yang dinyatakan oleh Davis dan Newstrom bahwa iklim organisasi lebih bersifat subyektif dan memiliki efek yang berbeda-beda pada setiap individu. Iklim organisasi yang kondusif merupakan Upaya yang dilakukan pimpinan organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat (Davis, 2015, hlm. 23) yang menyebutkan bahwa “kualitas iklim organisasi berada pada satu kontinum Dimana iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja”.

Iklim organisasi yang positif cenderung menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan mempromosikan kesejahteraan pegawai. Hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, iklim organisasi yang negatif, seperti ketidakadilan, kurangnya dukungan, dan komunikasi yang buruk, dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen organisasi sering berusaha untuk menciptakan iklim organisasi yang positif untuk meningkatkan kesejahteraan, kinerja, dan kepuasan kerja pegawai.

Melihat ungkapan Mangkunegara dalam bukunya pada teori kepuasan kerja yaitu *negative discrepancy* mengatakan bahwa apabila terjadi yang diperoleh lebih sedikit atau tidak sesuai daripada apa yang diharapkan pegawai, semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal itu tentu saja dapat diatasi apabila apa yang diperoleh karyawan lebih besar atau sesuai dengan apa yang diharapkan maka akan membuat pegawai menjadi puas.

4. CONCLUSION

Children's Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan yang telah dilakukan, dapat diambil sebuah kesimpulan yaitu Iklim Organisasi menunjukkan hasil yang sangat baik. Hal ini dapat terlihat dari pengukuran dan perolehan data dari lapangan yang kemudian diolah berdasarkan sub indikator yang terdapat pada dimensi, sehingga memperoleh nilai rata-rata kecenderungan keseluruhan yang dikategorikan dengan sangat baik. Hal ini dapat ditinjau melalui dimensi struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, komitmen, dan dukungan. Akan tetapi, diantara beberapa dimensi tersebut terdapat dimensi yang memiliki skor terendah yaitu dimensi penghargaan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat masih belum sepenuhnya merasakan dampak dari penghargaan yang diberikan dan pimpinan belum sepenuhnya memberikan penghargaan

yang sesuai dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai menunjukkan hasil yang sangat baik. Hal ini dapat terlihat dari pengukuran dan perolehan data dari lapangan yang kemudian diolah berdasarkan sub indikator yang terdapat pada dimensi, sehingga menghasilkan nilai rata-rata kecenderungan keseluruhan yang dikategorikan dengan sangat baik. Iklim organisasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sehingga hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti dapat diterima, karena terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Adapun faktor diluar penelitian yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja diantaranya yaitu faktor individual seperti umur, jenis kelamin, dan sikap pribadi terhadap pekerjaan serta faktor eksternal seperti keadaan keluarga, rekreasi, dan Pendidikan pegawai.

5. REFERENCES

- Adany, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori,Praktik, dan Penelitian*. Aceh Utara: Unimal Press.
- As'ad, M. (2005). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Badu, D. N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: ElMatera.
- Gozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guilford. (1956). *Fundamental Statistic in Psychology and Education*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Hanafi, K. (2022). *Spiritualitas dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Rumah Sakit*. Yogyakarta: K-Media.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan RnD*. Bandung: Alfabeta.
- Tumanggor, R. U. (2018). *Kepuasan Kerja dan Subjective Well-Being Dari Perspektif Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.