

# Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Toko Retail Indomaret di Wilayah Sidoarjo

Nur Arifa Wahyu Ningtita<sup>1</sup>, Lely Ika Mariyati<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Muhammadiyah Sidoarjo; [iphanurarifahkyy@gmail.com](mailto:iphanurarifahkyy@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Muhammadiyah Sidoarjo; [ikalely@yahoo.com](mailto:ikalely@yahoo.com)

**Abstrak:** Suatu perusahaan di harapkan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif sehingga kepuasan kerja karyawan dapat meningkat dan menciptakan iklim organisasi yang baik. Hal tersebutlah yang melatarbelakangi penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Toko Retail Indomaret Di Wilayah Sidoarjo". Dengan variabel X adalah Iklim Organisasi dan variabel Y Kepuasan Kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan toko retail Indomaret di Sidoarjo yang terdapat di 3 kecamatan yaitu, Porong, Tanggulangin, dan Candi dengan jumlah 191 karyawan dari jumlah populasi 435 karyawan. Teknik sampling cluster digunakan dalam penelitian ini dengan model penyusunan skala yaitu skala kepuasan kerja dan skala iklim organisasi. Pada skala kepuasan kerja ditemukan nilai validitas nya bergerak dari 0,082 hingga 0,599 dan hasil uji reabilitas skala kepuasan kerja diperoleh koefisien reabilitas *Alpha Cronbach's* sebesar 0,902 dengan jumlah 34 aitem yang valid. Sedangkan skala iklim organisasi ditemukan nilai validitas yang bergerak dari 0,065 hingga 0,391 dan hasil uji reabilitas skala iklim organisasi diperoleh koefisien reabilitas *Alpha Cronbach's* sebesar 0,916 dengan jumlah 34 item yang valid. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan bantuan spss 17 for windows. Hasil analisa data skala iklim organisasi dengan skala kepuasan kerja diperoleh  $r_{xy} = 0.694$  dengan nilai sig.  $0.000 < 0.050$  yang artinya hipotesa dapat diartikan adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja.

**Keywords:** iklim organisasi, kepuasan kerja, karyawan toko retail

DOI:

<https://doi.org/10.47134/webofscientist.v3i2.17>

\*Correspondent: Nur Arifa Wahyu Ningtita

Email: [iphanurarifahkyy@gmail.com](mailto:iphanurarifahkyy@gmail.com)

Received: 08-04-2024

Accepted: 10-05-2024

Published: 02-06-2024



**Copyright:** © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** A company is expected to create a comfortable and conducive working atmosphere so that employee job satisfaction can increase and create a good organizational climate. This is the background of this research. This study aims to determine "The Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction of Indomaret Retail Store Employees in the Sidoarjo Region". The X variable is Organizational Climate and the Y variable is Job Satisfaction. The sample in this study were Indomaret retail store employees in Sidoarjo, which are located in 3 sub-districts, namely, Porong, Tanggulangin, and Candi with a total of 191 employees. The cluster sampling technique was used in this study with a scale-building model, namely the job satisfaction scale and the organizational climate scale. On the job satisfaction scale it was found that the validity value moved from 0.082 to 0.599 and the results of the job satisfaction scale reliability test obtained the Alpha Cronbach's reliability coefficient of 0.902 with a total of 34 valid items. While the organizational climate scale found validity values that moved from 0.065 to 0.391 and the results of the organizational climate scale reliability test obtained Alpha Cronbach's reliability coefficient of 0.916 with a total of 34 valid items. The method used in this research is descriptive qualitative with the help of SPSS 17 for Windows. The results of data analysis on the organizational climate scale with the job satisfaction scale obtained  $r_{xy} = 0.694$  with a sig.  $0.000 < 0.050$  which means the hypothesis can be interpreted

*that there is a significant relationship between organizational climate and job satisfaction.*

*Keywords: organizational climate, employee job satisfaction, retail store employees*

---

## **Pendahuluan**

Perusahaan merupakan suatu lingkungan yang di dalamnya terdapat aktivitas produksi, berkumpulnya para tenaga kerja, dan juga tempat bersosialisasi antara rekan kerja. Perusahaan juga dapat dicirikan sebagai suatu yayasan perkumpulan para tenaga kerja yang memiliki etos kerja dengan tujuan memberikan tenaga dan produk kepada daerah dengan tujuan mengadakan barang maupun jasa kepada masyarakat yang memiliki nilai keuntungan bagi perusahaan. (Saliman & SH, 2016), mengatakan pengertian perusahaan adalah semua kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus, dilakukan untuk memperoleh bayaran dengan bertukar, menyampaikan barang dagangan, atau memperoleh kesepakatan ekonomi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sesuatu yang krusial dan harus ditegaskan dengan tujuan yang pasti untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian sentral dari sebuah perusahaan yang dapat menonjol dari berbagai bagian sumber daya seperti modal, pengembangan, dengan alasan bahwa secara keseluruhan individu itu sendiri mengendalikan berbagai komponen.

Sumber daya manusia merupakan elemen penting untuk mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya dalam suatu perusahaan, maka dari itu harus menjadi perhatian bagi tiap perusahaan. Sebagai individu, karyawan memiliki batasan, kebutuhan, keinginan, dan perasaan, sehingga membutuhkan pertimbangan dan perlakuan yang luar biasa dari sumber daya perusahaan lainnya. Kepuasan kerja harus menjadi perhatian yang penting terhadap suatu organisasi. Seorang karyawan yang berada pada kepuasan kerja yang baik maka akan memberikan respon yang positif kepada perusahaan, sebaliknya seorang karyawan yang berada pada kepuasan kerja kurang baik, maka akan memberikan respon yang negatif terhadap tempat ia bekerja. Dengan demikian kepuasan kerja yang dilimpahkan harus menjadi perhatian dan menjadi kunci dalam suatu perusahaan, (Afriani, 2013).

Menurut Robbin (Robbins, 1998), kepuasan kerja adalah totalitas mental pekerja terhadap pekerjaannya sendiri. Hal ini dapat dilihat melalui konsekuensi yang akan di Terima sebanding dengan beban kerja yang diperoleh. Pandangan yang sama dikomunikasikan oleh Tanjung dkk (Tanjung et al., 2021) yang menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap yang ada pada diri karyawan mengenai tanggung jawab terhadap perusahaan tersebut.

Bagi karyawan kepuasan kerja akan membuat perasaan yang menyenangkan di tempat kerja, sedangkan untuk perusahaan kepuasan kerja memiliki manfaat dalam memperoleh produksi yang signifikan, lebih mengembangkan mentalitas dan perilaku yang di miliki karyawan (Suwatno & Priansa, 2011).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Mashareen, Z.C dkk (Mashareen et al., 2016) di peroleh data yang menunjukkan bahwa 37,5% dari 40 karyawan yang telah diteliti di PT. X memiliki tingkat kepuasan yang rendah dan 40% karyawan memiliki tingkat kepuasan yang sedang, sedangkan 22,5% memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Selain itu issue yang berkembang saat ini sebanyak 30% karyawan Indonesia ingin pindah dari pekerjaan yang ia miliki saat ini. Joshua Siregar yang menjabat sebagai *Director*, di suatu perusahaan *National Marketing Dale Carnegie* di Indonesia menyatakan “Kepuasan dalam bekerja (*job satisfaction*) dan keinginan untuk bertahan di suatu perusahaan (*intention to stay*) dipengaruhi oleh perilaku atasan di tempat karyawan tersebut bekerja,” (Shafiera, 2020)

PT. Indomarco Pristama merupakan perusahaan yang memiliki jaringan waralaba terbesar di seluruh Indonesia. Salah satu waralaba yang didirikan adalah Indomaret. Indomaret adalah salah satu asset nasional yang merupakan bagian dari jaringan retail waralaba. Memiliki ambisi untuk menjadi toko retail yang kuat dan unggul dan mampu bersaing secara global. Indomaret merupakan toko retail yang memiliki konsep *minimarket*, dalam kurun waktu lima tahun terakhir indomaret bertumbuh pesat dan mengembang dalam berbagai sektor. Sebagai jaringan waralaba terbesar dan tersebar di seluruh Indonesia kepuasan kerja karyawan tentunya harus menjadi perhatian yang penting bagi perusahaan agar perusahaan mendapatkan dampak yang positif dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Sehingga karyawan pun akan juga menjadi lebih nyaman dan merasa aman selama bekerja di perusahaan Indomaret.

Fakta lapangan yang diperoleh oleh peneliti berdasarkan pra penelitian, bahwa kepuasan kerja karyawan di indomaret masih kurang. Hal ini disebabkan oleh banyak factor, yaitu banyaknya tuntutan kerja, pekerjaan yang dobel, dan waktu kerja yang tidak sesuai dengan standart ketenaga kerjaan. Kondisi tersebut berdampak pada kepuasan kerja karyawan, sehingga upaya meningkatkan kepuasan kerja tidak maksimal (Riyanto & Panggabean, 2020). Dari sample sementara 10 karyawan menggunakan skala Likert yang digunakan untuk menguji kepuasan kerja dan telah diujikan kepada 15 karyawan Toko Retail Indomaret Sidoarjo menunjukkan tingkat kepuasan kerja mereka masih kurang. Hasil data yang diperoleh 50% karyawan berada pada kepuasan kerja yang rendah, 20% karyawan berada pada kepuasan kerja yang cukup, dan 30% karyawan berada pada kepuasan kerja yang tinggi. Data yang diperoleh melalui prapenelitian di dapatkan hasil aspek rekan kerja yang kurang, pengawasan antar atasan dan bawahan yang kurang, dan juga tunjangan tambahan yang tidak adil dan kurang.

Selain itu terdapat data lain yang diperoleh melalui wawancara kepada 2 karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap 2 subyek di dapatkan adanya ketidakpuasan kerja karyawan terhadap iklim organisasi (Arijanto et al., 2022; Li et al., 2020; Luqman et al., 2020; Obeng et al., 2021; Prasad et al., 2020). Salah satu faktornya adalah tidak adanya tunjangan tambahan dan rekan kerja yang tidak dapat di ajak bekerjasama. Hasil tercatat dapat dilihat dari kutipan Luthans (Luthans & Youssef-Morgan, 2017), mengatakan kepuasan kerja memiliki ciri 6 aspek, yakni seorang karyawan memiliki hasil upah yang cukup, seorang karyawan dapat mencintai pekerjaannya, seorang karyawan

memiliki kesempatan untuk di promosikan jabatan, dalam suatu organisasi terdapat pengawasan yang adil antar rekan kerja, memiliki rekan kerja yang dapat di ajak kerjasama, dan kondisi kerja yang baik.

Ketidakpuasan kerja karyawan akan berakibat yang tidak baik terhadap suatu organisasi. Menurut Soetrisno (Soetrisno, 2016), kepuasan kerja memiliki 3 dampak, yaitu: dampak terhadap produktivitas, dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja, dan dampak terhadap kesehatan. Menurut penelitian yang telah dilaksanakan oleh Hermawan (Hermawan, 2016) yang melakukan penelitian sebelumnya dengan mengukur iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Jembayan Muara Bara Site Separi didapatkan hasil bahwa iklim organisasi memiliki peran penting dalam proses menciptakan kepuasan kerja salah satunya adalah tercapainya produktivitas kerja secara baik.

Selain itu menurut penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hubungan iklim organisasi dan kepuasan, penelitian yang dilaksanakan oleh Supartha dan Rahmawati (Rahmawati & Supartha, 2015) yang melakukan penelitian tentang pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja pada kepuasan kerja pegawai balai wilayah sungai Bali – Penida. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang dapat disimpulkan apabila iklim organisasi yang baik maka akan menciptakan peningkatan untuk kepuasan kerja pegawai Balai Wilayah Sungai Bali – Penida.

Menurut Firmansyah dan Santy (Irsan Frimansah & Dwi Santy, 2011), iklim organisasi umumnya akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan apabila lingkungan kerja tercipta secara kondusif maka dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Menurut Sarjana (Sarjana, 2012), mengatakan iklim organisasi adalah iklim otoritatif yang menjunjung tinggi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Ayudiarini (Ayudiarini, 2012), juga mengungkapkan bahwa iklim organisasi berdampak pada pemenuhan pekerjaan para pekerja. Litwin dan Stringer menyatakan iklim organisasi memiliki 5 aspek, yaitu tanggung jawab, identitas individu dalam organisasi, kehangatan antar karyawan, dukungan, konflik (Wirawan, 2007).

Berkaitan dengan fenomena yang ada, hal penting yang perlu diperhatikan adalah iklim organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Mengingat gambaran masalah yang telah digambarkan sebelumnya, peneliti tertarik untuk memilih judul sehubungan dengan “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Toko Retail Indomaret Wilayah Sidoarjo.”

## Metode

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif korelasional. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2016), metode korelasi adalah teknik penyambungan yang mencoba menggabungkan satu komponen/komponen dengan komponen/komponen lainnya yang berbeda untuk membuat bentuk dan struktur baru yang tidak bisa sama seperti sebelumnya. Subyek untuk

penelitian saat ini adalah karyawan toko retail indomaret di Sidoarjo berjumlah 191 karyawan. Penelitian ini menggunakan *probability* sampling dengan metode *cluster sampling*. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan skala psikologi yaitu skala psikologi Iklim Organisasi dan skala psikologi Kepuasan Kerja sebagai teknik pengumpulan data yaitu skala *Likert* yang disusun oleh Dinda (Syahputra, 2021). Nilai validitas serta uji validitas ini menggunakan pertimbangan *professional judgment*. Teknik kolerasi menggunakan teknik korelasi Pearson (*Product Moment*). Hasil uji reabilitas skala kepuasan kerja di peroleh koefisien reabilitas *Alpha Cronbach's* sebesar  $0,902 > 0,6$  maka skala kepuasan kerja dapat dinyatakan reliabel, sedangkan hasil uji reabilitas skala iklim organisasi di peroleh koefisien reabilitas *Alpha Cronbach's* sebesar  $0,916 > 0,6$  maka skala iklim organisasi dapat dinyatakan reliabel.

**Hasil dan Pembahasan**

**Tabel 4.1 Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		IklmOrganisasi	KepuasanKerj a
N		191	191
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	99.4148	112,4712
	Std. Deviation	15.75912	9,68602
	Most Extreme Differences		
Test Statistic	Absolute	,063	,081
	Positive	,048	,058
	Negative	-,063	-,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063	,081
		,358 <sup>c</sup>	,214 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Nilai signifikan uji normalitas metode kolmogorov smirnov pada penelitian ini sebesar 0.358 atau lebih besar dari 0.05 maka artinya data pada penelitian ini terdistribusi normal.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Lineritas  
ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuas Between (Combined)	12496.269	43	290.611	1,231	,182
anKerja n Linearity	348.464	1	348.464	1.477	,226
* Groups Deviation	12147.805	42	289.233	1.226	,189
IklmOr from Linearity					
ganisa Within Groups	34690.223	147	235.988		
si Total	47186.492	190			

Nilai signifikan deviation from linearity pada penelitian ini adalah sebesar 0.189 lebih besar dari 0.05 maka dapat di simpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel x dengan variable.

**Tabel 4.3 Hasil Uji Kolerasi**

		IklimOrganisas	
		i	KepuasanKerja
IklimOrg anisasi	Pearson	1	,694*
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	191	191
Kepuasan Kerja	Pearson	,694*	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	191	191

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

Berdasarkan data diatas diketahui nilai signifikansi sebesar 0.000 karena nilai sig < 0.05 artinya ada hubungan antara variabel x dengan variabel y. Dan nilai kolerasinya sebesar 0.694 yang artinya apabila nilai kolerasi > 0.600 maka dapat diartikan bahwa adanya hubungan secara signifikan terhadap iklim organisasi. Hal tersebut mengatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan retail toko indomaret maka semakin tinggi pula iklim organisasi yang terdapat pada toko retail Indomaret., begitu pula sebaliknya. Apabila kepuasan kerja karyawan toko retail Indomaret semakin rendah maka iklim organisasi di toko retail Indomaret juga akan rendah.

**Tabel 4.4 Descriptive Statistics**

	N	Minimu m	Maximum	Mean	Std. Deviatio n	Varianc e
IklimOrganisa si	191	63.00	132.00	99.4188	15.75912	248.350
KepuasanKerja	191	84.00	138.00	112,4712	9,68602	93,819
Valid (listwise)	N 191					

Berdasarkan hasil data di atas dapat diketahui bahwa standart deviasi( $\sigma$ ) dari variabel iklim organisasi adalah 15.75912 dan mean( $\mu$ ) adalah 99.4188 kemudian pada variabel kepuasan kerja nilai standart deviasi( $\sigma$ ) 9.68602 dan mean( $\mu$ ) 112.4712. Adapun norma kategorisasi pada variabel iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.5  
Norma Kategori Skor**

Kategori	Norma	Skor	
		Iklm Organisasi	Kepuasan Kerja
Sangat Rendah	$X \leq (\mu - 1,5 \sigma)$	$\leq 97$	$\leq 75$
Rendah	$(\mu - 1,5 \sigma) < X \leq (\mu - 0,5 \sigma)$	98- 107	76 – 91
Sedang	$(\mu - 0,5 \sigma) < X \leq (\mu + 0,5 \sigma)$	108- 117	92 – 107
Tinggi	$(\mu + 0,5 \sigma) < X \leq (\mu + 1,5 \sigma)$	118 – 127	108 – 123
Sangat Tinggi	$(\mu + 1,5 \sigma) < X$	$> 127$	$> 123$

**Tabel 4.6**  
**Kategorisasi Skor Subjek**

Kategori	Iklm Organisasi		Kepuasan Kerja	
	$\Sigma$ Karyawan	%	$\Sigma$ Karyawan	%
Sangat Rendah	14	7%	10	6%
Rendah	32	17 %	54	28 %
Sedang	88	46 %	73	38 %
Tinggi	43	23 %	31	16 %
Sangat Tinggi	14	7 %	23	12 %
Total	191	100%	191	100%

Berdasarkan perhitungan kategori skor subyek di peroleh data variabel iklim organisasi, yaitu 14 karyawan memiliki tingkat iklim organisasi yang sangat rendah, 32 karyawan memiliki tingkat iklim organisasi yang rendah, 88 karyawan memiliki tingkat iklim organisasi yang sedang, 43 karyawan memiliki tingkat iklim organisasi yang tinggi dan 14 karyawan memiliki tingkat iklim organisasi yang sangat tinggi.

Sedangkan pada variabel kepuasan kerja 10 karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat rendah, 54 karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, 73 karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang, 31 karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dan 23 karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi. Hal ini dapat di simpulkan bahwa karyawan indomaret memiliki tingkat iklim organisasi dan kepuasan kerja yang sedang.

**Tabel 4.7 Presentase Aspek Iklim Organisasi**

Aspek Iklim Organisasi		%
Tanggung Jawab Individu	598	19,48%
dalam Organisasi	621	20,23%
Kehangatan antar Karyawan	619	20,16%
Dukungan	614	20,00%

Konflik	617	20,10%
Total	3.069	100%

**Tabel 4.8 Presentase Aspek Kepuasan Kerja**

Aspek Kerja	Kepuasan	%
Upah	465	17%
Pekerjaan Itu Sendiri	453	16%
Promosi	423	15%
Rekan Kerja	481	18%
Pengawasan	464	17%
Tunjangan Tambahan	467	17%
Total	2.753	100%

Hasil uji hipotesa diperoleh nilai kolerasinya sebesar 0.694 dengan taraf signifikansi 0.000. Hal ini dapat di artikan bahwa iklim organisasi sangat berpengaruh dalam pembentukan kepuasan kerja karyawan toko retail Indomaret di wilayah Sidoarjo. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Utami (Utami et al., 2019) pada Karyawan PT. Trimega Cipta Mandiri Kota Salatiga dan Suparta (Rahmawati & Supartha, 2015) pada pegawai balai wilayah sungai Bali – Penida dalam kedua penelitian tersebut mengatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Iklim organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan sehingga iklim organisasi yang kondusif akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Suatu perusahaan yang memiliki iklim organisasi yang baik maka karyawannya akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, karyawan merasa di hargai di dalam suatu organisasi tersebut, adanya hubungan sosial yang hangat antara karyawan baik sesama rekan kerja atau atasana dan bawahan, penyelesaian konflik secara baik, serta dukungan antara karyawan yang terjalin dengan baik. Begitu juga dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menimbulkan rasa bangga terhadap pekerjaannya, menyenangi atau mencintai pekerjaannya, bergairah dan berbahagia dengan pekerjaannya, dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya, (Alfarisi, 2010).

Penelitian yang telah dilakukan kepada 191 subyek karyawan toko retail indomaret ini juga menunjukkan hasil analisis kategori skor subyek dan di peroleh data pada variabel iklim organisasi, yaitu karyawan toko retail Indomaret di Sidoarjo memiliki iklim organisasi yang sedang menuju ke rendah, dengan presentase skor kurang lebih 70%, sehingga 30% lainnya memiliki tingkat iklim organisasi yang tinggi. Dengan hasil skoring kategori aspek di peroleh aspek identitas individu dalam organisasi sangat mempengaruhi tingkat iklim organisasi yang tinggi di toko retail Indomaret di Sidoarjo dengan presentase 20.23%. Susanty (Susanty, 2013) mengatakan iklim organisasi yang kondusif dan hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Putri dkk. (Ernaningtyas et al., 2022) pada penelitian iklim organisasi yang dilakukan pada

anggota sat lantas polrestabes Semarang menyatakan bahwa iklim organisasi yang baik akan memberikan dampak yang positif terhadap karyawan itu sendiri, seperti kepuasan kerja dan komitmennya terhadap organisasi.

Identitas individu sangat berpengaruh pada pembentukan iklim organisasi karyawan toko retail Indomaret di Sidoarjo. Seorang karyawan akan merasa bangga dalam suatu organisasi atau perusahaan dan juga merasa menjadi bagian dari organisasi atau berusaha tersebut apabila identitas dirinya dalam perusahaan tersebut terlihat jelas. Keberadaannya diakui oleh karyawan yang lainnya dan tidak di acuhkan dalam perusahaan tersebut. Aspek identitas individu dalam organisasi menjadi salah satu aspek tertinggi, hal ini menunjukkan bahwa identitas karyawan toko retail Indomaret di Sidoarjo terlihat jelas.

Sedangkan tingkat kepuasan kerja karyawan toko retail Indomaret di Sidoarjo menunjukkan hasil tingkat kepuasan kerja dari sedang ke rendah, dengan presentase skor kurang lebih 72% karyawan, sehingga 28% karyawan yang lainnya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Mashareen dkk. (Mashareen et al., 2016) pada penelitian kepuasan kerja di PT. X juga menunjukkan hasil 40% karyawan PT. X memiliki tingkat kepuasan kerja sedang, 37,5% karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah dan 7.5% karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Tingkat kepuasan kerja karyawan PT. X dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan dan kondisi psikologis di tempat kerja atau di sebut dengan *hygiene factors*.

Hasil kategorisasi aspek pada variabel kepuasan kerja diperoleh aspek rekan kerja memiliki nilai presentase yang paling tinggi yaitu sebesar 18%. Hal ini di perkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Suciadi & Wjiaya (Suciadi & Wijaya, 2017) yang menganalisis pengaruh rekan kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian operadional restoran carnivore steak and grill di Surabaya juga menunjukkan hasil bahwa rekan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Interaksi sosial merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan satu dengan lainnya dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam pekerjaannya. Teman kerja yang memiliki sifat ramah dan dapat di ajak kerjasama dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan. Semakin kompak dengan rekan kerja maka karyawan tersebut akan merasa diterima dan karyawan merasa terbantu dalam menyelesaikan tugas kerjanya.

Pada variabel kepuasan kerja, aspek promosi merupakan aspek terendah dengan nilai presentase 15%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa pada aspek promosi bukan hal yang terlalu penting dalam menciptakan kepuasan kerja di perusahaan tersebut, melainkan komunikasi dan interaksi antar rekan kerja yang paling dibutuhkan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan toko retail Indomaret di Sidoarjo. Pada penelitian yang dilakukan oleh Sari (Sari, 2021) pada karyawan Resto & Cafe Bhineka Nusantara Medan, juga menunjukkan hasil bahwa promosi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Resto & Cafe Bhineka Nusantara Medan.

Iklim organisasi yang sehat dapat juga mendorong sikap yang terbuka baik dalam pihak karyawan maupun dalam pihak pengusaha, sehingga mampu menimbulkan kepuasan kerja yang dapat mengakibatkan peningkatan produksi dan produktivitas dalam

bekerja. Kepuasan kerja karyawan harusnya dapat diciptakan secara baik agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi dapat terciptakan. Maka dari itu perlunya iklim kerja terpenuhi agar dapat menciptakan kepuasan kerja di tempat kerja tersebut.

Kekurangan pada penelitian ini adalah dengan terbatasnya subyek yang diteliti, peneliti hanya mengambil sampel subyek di tiga kecamatan yang ada di Sidoarjo. Selain itu variabel yang digunakan hanya dua variabel serta menggunakan metode kualitatif deskriptif. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat lebih menggali dan mendalami penelitian tentang iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan toko retail Indomaret di wilayah Sidoarjo, hal ini dapat dilihat melalui hasil kolerasi sebesar 0.694 yang artinya apabila nilai kolerasi  $> 0.600$  maka dapat diartikan bahwa adanya hubungan secara signifikan terhadap iklim organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki iklim organisasi yang baik maka kepuasan kerjanya tinggi. Sebaliknya jika karyawan memiliki iklim organisasi kurang baik maka kepuasan kerja rendah.

Hasil penelitian ini diharapkan karyawan dapat memiliki rasa bangga akan pekerjaannya dan bangga dengan tempat kerjanya dan juga karyawan dapat mencintai pekerjaan itu sendiri. Seorang karyawan yang memiliki rasa bangga akan pekerjaannya dan memiliki identitas dalam perusahaan merupakan hasil dari iklim organisasi yang baik. Diharapkan karyawan juga dapat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan dapat di ajak saling bekerjasama agar dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Diharapkan juga perusahaan dapat membangun komunikasi yang baik serta dukungan antara atasan dengan bawahan atau sesama karyawan agar hubungan antara karyawan bisa terjalin dengan baik dan diharapkan juga perusahaan mengadakan kegiatan outbound atau gathering untuk pengembangan diri karyawan agar karyawan dapat lebih akrab dengan rekan kerja dan karyawan dapat lebih mencintai pekerjaannya dan bangga dengan pekerjaannya.

## Daftar Pustaka

- Afriani, F. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kepenuhan Hulu. *Jurnal Mahasiswa Prodi SI Manajemen*, 1(1), 1–23.
- Alfarisi, R. (2010). *Hubungan Antara Kondisi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Sma Ylpi Marpoyan Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Arijanto, A., Widayati, C. C., & Pramudito, O. (2022). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND SERVANT LEADERSHIP ON JOB SATISFACTION AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY .... *Dinasti International Journal* .... <https://dinastipub.org/DIJDBM/article/view/1455>

- Ayudiarini, N. (2012). *Pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja*.
- Ernaningtyas, N., Ratnaningsih, T., & Indahtul Laili, S. (2022). *Hubungan Self Efficacy Dengan Bullying Pada Siswa Kelas VII Di Madrasah Tsanawiyah Al-Ihsan Krian Sidoarjo*. Perpustakaan Universitas bina sehat.
- Hermawan, G. (2016). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2).
- Irsan Frimansah, M., & Dwi Santy, R. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi. *Majalah Ilmiah UNIKOM*.
- Li, Y., Huang, H., & Chen, Y. Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0190740920320636>
- Luqman, M. S., Rehman, J. U., Islam, Z. U., & ... (2020). Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. *Pedagogy of Physical ...*. <https://cyberleninka.ru/article/n/effect-of-organizational-climate-upon-the-job-performance-of-instructors-physical-education>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366.
- Mashareen, Z. C., Supriyanto, S., & Ivanti, A. (2016). Survei Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT X Melalui Alat Ukur Job Satisfaction Scale. *WIDYAKALA: JOURNAL OF PEMBANGUNAN JAYA UNIVERSITY*, 3, 9–22.
- Obeng, A. F., Zhu, Y., Azinga, S. A., & Quansah, P. E. (2021). Organizational climate and job performance: Investigating the mediating role of harmonious work passion and the moderating role of leader–member exchange and .... *Sage Open*. <https://doi.org/10.1177/21582440211008456>
- Prasad, D., Mangipudi, D. M. R., & ... (2020). Organizational climate, opportunities, challenges and psychological wellbeing of the remote working employees during COVID-19 pandemic: A general linear model .... *Journal of Advanced ...*. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3599799](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3599799)
- Rahmawati, S., & Supartha, W. G. (2015). Pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja pada kepuasan kerja pegawai Balai Wilayah Sungai Bali-Penida. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3405–3437.
- Riyanto, S., & Panggabean, M. (2020). The impact of leadership, organizational culture and organizational climate on employee job satisfaction (Case study: PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk). *4th International Conference on ...*. <https://www.atlantispress.com/proceedings/icmcb-19/125934109>
- Robbins, S. P. (1998). *Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1 Dan 2*. (Jilid 1 & 2). Prenhallindo.
- Saliman, A. R., & SH, M. M. (2016). *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Edisi V*. Prenada Media.

- Sari, M. W. (2021). Pengaruh pekerjaan gaji, promosi, pengawasan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada aljazeera rest dan cafe Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Sarjana, S. (2012). Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 42(2).
- Shafiera, H. (2020). *Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Suciadi, I., & Wijaya, M. A. (2017). Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak and Grill Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 5(2).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Susanty, E. (2013). Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi. *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang Dan Tantangan*, 1(2), 230–239.
- Suwatno, H. d, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, D. R. (2021). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Penerbitan Harian Waspada Medan*. Universitas Medan Area.
- Tanjung, R., Mawati, A. T., Ferinia, R., Nugraha, N. A., Simarmata, H. M. P., Sudarmanto, E., Hasibuan, A., Dewi, I. K., Gandasari, D., & Purba, B. (2021). *Organisasi dan manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Utami, D. R., Soesilo, T. D., & Windrawanto, Y. (2019). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Trimegah Cipta Mandiri Kota Salatiga. *Genta Mulia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 10(1).
- Wirawan, N. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.