

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR DI CAMAT PAYANGAN

I Made Muliana, I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: deka73855@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Payangan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan metode sampel jenuh sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 40 sampel. Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan metode wawancara, kuisisioner, dan dokumentasi. Jenis data adalah data kuantitatif dan data kualitatif sementara sumber data adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis menemukan bahwa secara parsial iklim organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara secara simultan iklim organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Analisis determinasi menemukan bahwa iklim organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 28% terhadap kepuasan kerja, sementara 72% dipengaruhi variabel lain yang berada diluar penelitian.

Kata kunci: iklim organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja pegawai

Abstract

This study aims to determine how the influence of organizational climate and work environment on employee job satisfaction in the Payangan sub-district office. The population used in this study were 40 employees. The sampling technique is to use the saturated sample method in order to obtain a sample size of 40 samples. The data collection technique is by using the interview method, questionnaire, and documentation. Types of data are quantitative data and qualitative data while the data sources are primary data and secondary data. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of hypothesis testing found that partially organizational climate and work environment have a positive and significant effect on job satisfaction. Meanwhile, simultaneously the organizational climate and work environment have an effect on job satisfaction. Analysis of determination found that organizational climate and work environment had a 28% effect on job satisfaction, while 72% were influenced by other variables that were outside the study.

Keywords: organizational climate, work environment, employee job satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sistem pemerintahan yang diterapkan oleh suatu negara merupakan suatu faktor yang penting dalam kemajuan suatu negara. Pelaksanaan tata kelolapemerintahan yang baik dengan sendirinya akan menjadi tuntutan penting bagi aparaturpemerintah, dimana dalam pelaksanaannyatidak hanya menjadi tanggung jawabpemerintah pusat namun telah pula menjaditanggung jawab pemerintah daerah, agar tercipta tata kelola pemerintahan yang baik,sehat dan terukur pada setiap lini pemerintahan (Tolley dkk, 2017).

Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan organisasi. Faisal dkk (2018:3) menyebutkan kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Menurut Gorda dalam Dhermawan (2012:174) kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Sesuatu yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual dapat terjadi jika pegawai merasa tidak puas dalam bekerja (Sutrisno, 2014:75-76).

Swastha dalam Rahadian (2017) menyebutkan kepuasan akan timbul jika individu mempersepsikan bahwa organisasi menerapkan peraturan yang memiliki kesesuaian dengan nilai dirinya. Untuk menncapai hal tersebut, dibutuhkan suatu iklim organisasi yang mampu memotivasipegawai dalam bekerja, menimbulkan rasa kepuasan terhadap hasil pekerjaannya.Iklim organisasi adalah hubungan antar individu yang

dapat mempengaruhi perilakunya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja (Sukarman, 2012).Iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan yang kondusif akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik dan akan meningkatkan kepuasan kerjanya (Frimansyah dan Santy, 2012).

Dalam meningkatkan SDM dibutuhkan suatu penataan lingkungan kerja yang baik, yang dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja. Penataan lingkungan kerja yang tepat dapat meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja. Nitisemono dalam Kombong (2015) menyebutkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan optimal yang berdampak pada pencapaian kepuasan kerja.

Kantor Camat Payangan terletak di Jalan Giri Kusuma, Gianyar. Pegawai yang bekerja di tempat ini per Juni 2019 adalah sebanyak 40 orang. Sebagai pelayan publik, para pegawai di Kantor Camat Payangan dituntut memberikan pelayanan masyarakat yang baik, dimulai dari rasa puas pegawai itu sendiri terhadap pekerjaannya. Namun menyimpulkan dari persepsi para pegawai di lingkungan Kantor Camat Payangan, kepuasan kerja pegawai dapat dikatakan kurang memuaskan. Hal ini berkaitan dengan kurang menantang dan kurang beragamnya pekerjaan yang diselesaikan oleh para pegawai. Disamping itu, Kantor Camat Payangan memiliki iklim organisasi yang mengikuti pemimpin

yang menjabat dan regulasi pemerintahan. Pada tahun 2018, terjadi perubahan iklim organisasi berupa diketatkannya disiplin pegawai melalui perubahan absen dari manual ke metode sidik jari. Hal ini membuat pegawai kesulitan dikarenakan harus sampai kantor tepat waktu. Beberapa pegawai yang harus mengantarkan anaknya ke sekolah sering merasa keberatan atas tindakan disiplin tersebut. Disamping itu, kebijakan ini juga memberatkan beberapa pegawai yang terlibat dalam upacara keagamaan yang mengharuskan begadang sampai pagi. Kewajiban datang tepat waktu menyebabkan pegawai tersebut enggan bekerja dan memilih untuk meliburkan diri.

Hal terakhir adalah Kantor Camat Payangan memiliki lingkungan kerja pegawai tidak begitu nyaman. Hal ini dikarenakan rencana pemindahan kantor yang menyebabkan pengaturan lokasi kerja yang sedikit berantakan. Padahal para pegawai masih menunggu penyelesaian pembangunan kantor baru sehingga mau tidak mau harus bekerja dalam kondisi kantor yang berantakan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka saya tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Payangan”**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah: untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, lingkungan kerja, dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Payangan Gianyar

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kuswadi (2014:131) menyatakan bahwa kepuasan pegawai merupakan ukuran sampai seberapa jauh organisasi dapat memenuhi harapan pegawainya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya. Novarini (2019) menyebutkan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans dalam Nurindasari (2017) adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Iklim Organisasi

Stinger dalam Kustrianingsih (2016) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Indikator iklim organisasi menurut Klob dalam Prasetyowati (2018) meliputi konformitas, tanggung jawab, standar organisasi, penghargaan, kejelasan organisasi, kehangatan dan dukunganserta kepemimpinan.

Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau

efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara pegawai dengan pimpinan. Indikator lingkungan kerja yaitu bangunan tempat bekerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dan bawahan serta kerjasama antar pegawai.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka Berpikir

MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2013). Suatu instansi pemerintah dalam menjalankan aktifitasnya sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas). Untuk dapat mencapai pemerintahan efisien dan melayani masyarakat, pemerintah harus memiliki pegawai dengan semangat kerja yang tinggi sehingga ada rasa kepuasan terhadap organisasi yang berdampak pada pencapaian kinerja yang maksimal.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan organisasi. Faisal dkk (2018:3) menyebutkan kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Sampai saat ini kepuasan kerja diyakini berpengaruh langsung

dengan kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan berpengaruh juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Novarini (2019) menyebutkan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Para pemimpin organisasi harus memberikan perhatian serius terhadap kepuasan kerja pegawai yang dipimpinnya, karena kepuasan kerja memiliki mata rantai dengan sumber daya manusia organisasi, kinerja organisasi, dan keberlangsungan hidup organisasi itu sendiri. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh iklim organisasi dan lingkungan kerja.

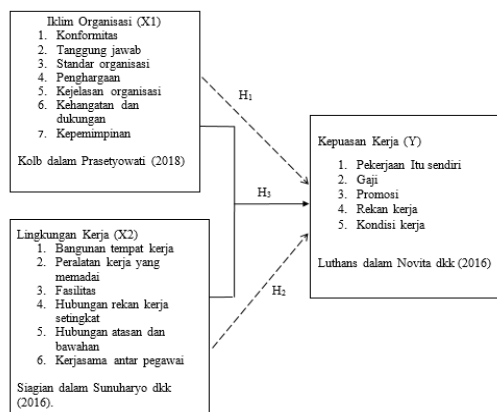
Iklim organisasi mempengaruhi kepuasan seorang pegawai. Iklim organisasi adalah persepsi individu terhadap pekerjaan yang dirasakan. Iklim organisasi adalah hubungan antar individu yang dapat mempengaruhi perilakunya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja (Sukarman, 2012). Iklim organisasi merupakan aspek eksternal pekerjaan yang mempengaruhi pekerja dalam menyesuaikan tugas yang mencakup lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan dan teman bekerja dalam organisasi. Iklim organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, menantang dan membangkitkan motivasi kerja. Iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan yang kondusif akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik dan akan meningkatkan kepuasan kerjanya (Frimansyah dan Santy, 2012).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-

tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya (Nitisemono dalam Kombong (2015)). Lingkungan kerja yang baik dapat ditandai dengan perlengkapan dan fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja yang nyaman dan aman dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan optimal. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang baik perlu melibatkan peranan pemimpin, manajemen dan pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja yang baik dapat ditandai dengan perlengkapan dan fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja yang nyaman dan aman dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan optimal.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka berpikir penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 3.1
Kerangka Berpikir
Iklm Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Payangan



Sumber : Hasil pemikiran peneliti (2019)

Ket: - - - - - ➔ = secara parsial

————— ➔ = secara simultan

3.2 Hipotesis

Berdasarkan deskripsi latar belakang permasalahan dan beberapa kajian teori maka dapat di ajukan hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H_3 : Iklim organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun lokasi penelitian ini adalah Kantor Camat Payangan di Jalan Raya Payangan, Ubud, Kabupaten Gianyar. Pemilihan lokasi tersebut sebagai lokasi penelitian adalah dikarenakan kantor camat ini baru saja mengalami perubahan iklim organisasi akibat pergantian kepemimpinan sekaligus lingkungan kerja yang tidak mendukung akibat adanya rencana pembangunan gedung.

4.2 Objek Penelitian

Yang dimaksud objek penelitian adalah hal yang menjadi sasaran penelitian. Adapun objek penelitian ini adalah kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Payangan Gianyar.

4.3 Identifikasi Variabel

1. Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

2. Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel independen dalam penelitian ini, yaitu: iklim organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

4.6 Metode Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu adalah pegawai pada Kantor Camat Payanganyang berjumlah 40 orang pegawai.. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuhyaitu menggunakan seluruh populasi sebgai sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasi dibawah 100 sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 sampel.

4.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini adalah dengan metode wawancara dan kuisisioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh variabel bebas *tax amnesty* (X_1), pelayann pegawai pajak (X_2) dan kesadaran wajib pajak (X_3) terhadap variabel kepatuhan wajib pajak (Y) dapat diketahui dengan analisis regresi linear berganda pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6.903	4.063		1.699	.098
1 Iklim Organisasi	.219	.105	.302	2.093	.043
Lingkungan Kerja	.333	.131	.366	2.537	.016

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data diolah, 2019

Dari hasil analisis regresi maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,903 + 0,219X_1 + 0,333X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh iklim organisasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebagai berikut:

- $Y = 6,903$, berarti bahwa kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 6,903. Hal ini menunjukkan apabila iklim organisasi dan lingkungan kerja sama dengan 0, maka kepuasan kerja (Y) nilainya 6,903.
- $X_1 = 0,219$, berarti bahwa apabila iklim organisasi (X_1) meningkat 1 satuan dan lingkungan kerja tetap maka kepuasan kerja (Y) meningkat sebesar 0,219
- $X_2 = 0,333$ berarti bahwa apabila lingkungan kerja (X_2) meningkat 1 satuan dan iklim organisasitetap maka kepuasan kerja (Y) meningkat sebesar 0,333.

Analisis Korelasi dan Determinasi Berganda

Tabel 2
Korelasi dan Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 ^a	.280	.241	1.93073

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada Tabel 2 koefisien korelasi sebesar $R = 0,529$. Berdasarkan kriteria kuat lemahnya hubungan menurut Sugiyono (2016), maka koefisien korelasi $0,529$ terletak antara $0,40 - 0,60$ yang berarti terdapat korelasi yang sedang, ini berarti bahwa pengaruh iklim organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan kepuasan kerja (Y) adalah sedang. Sementara besarnya nilai $R^2 = 0,280$ yang berarti pengaruh iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 28%

sedangkan sisanya sebesar 72% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Uji F

Tabel 3
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	53.574	2	26.787	7.186	.002 ^b
Residual	137.926	37	3.728		
Total	191.500	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi

Sumber: data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai F hitung sebesar 7,186 dengan signifikansi adalah sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5.7 Uji t

Tabel 4
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.903	4.063		1.699	.098
Iklim Organisasi	.219	.105	.302	2.093	.043
Lingkungan Kerja	-.333	.131	-.366	-2.537	.016

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel iklim organisasi (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,219 dengan nilai signifikansi sebesar 0,043. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar -0,333 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hipotesis pertama menyebutkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 5.17 diperoleh koefisien regresi sebesar 0,219 dengan nilai

signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$, yang berarti bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Iklim organisasi adalah segala sesuatu yang dalam organisasi yang mempengaruhi pegawai dalam pekerjaannya. Iklim organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, menantang dan membangkitkan motivasi kerja. Iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan yang kondusif akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik dan akan meningkatkan kepuasan kerjanya (Frimansyah dan Santy, 2012). Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa iklim organisasi di Kantor Camat Payangan berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat disebabkan karena adanya sikap saling mendukung para pegawai setelah adanya perubahan iklim organisasi akibat adanya perubahan regulasi pemerintah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ariyani (2012) dan penelitian Rahardian dan Suwardana (2017) yang menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja. Artinya iklim organisasi yang tepat dapat meningkatkan peningkatan rasa puas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hipotesis kedua menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 5.17 diperoleh koefisien regresi

sebesar 0,333 dengan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja di Kantor Camat Payangan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja di Kantor Camat Payangan belakangan memang belakangan terlihat berantakan akibat adanya perbaikan pada gedung kantor. Namun pihak pegawai tetap dapat bekerja dengan baik dikarenakan perbaikan dilakukan pada bagian gedung yang selama ini menyebabkan karyawan kurang nyaman bekerja seperti plafon yang sudah lapuk dan rusak, adanya pelebaran ruangan kantor yang tadinya sempit dan pengap, serta pergantian fasilitas kantor yang sudah rusak. Disamping itu, selama perbaikan, penataan dilakukan dengan baik dimana berkas-berkas yang letaknya tak beraturan ditata rapi sehingga tidak mengganggu pegawai dalam bekerja. Disamping itu, adanya penggunaan ruangan bersama selama masa perbaikan tidak menyebabkan pegawai merasa terganggu, namun justru membuat sikap kerja sama antara pegawai semakin besar yang menyebabkan meningkatnya kepuasan pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Aruan dan Fakhri

(2015) serta penelitian oleh Husni dkk (2018) yang menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris pengaruh iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Payangan . Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik iklim organisasi maka semakin meningkat kepuasan kerja di Kantor Camat Payangan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kepuasan kerja.
3. Iklim organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Saran

Saran yang dapat saya berikan terhadap kesimpulan yang telah disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Kantor Camat Payangan perlu memperhatikan iklim organisasi melalui perbaikan kinerja pemimpin dengan selalu mengajukan evaluasi berkala melalui rapat bulanan yang diadakan guna menerima kritik dan saran dari anggota.
2. Pimpinan Kantor Camat Payangan perlu peningkatan

pada keamanan kantor, peningkatan jumlah dan kelayakan fasilitas kantor seperti komputer, pendingin ruangan, alat kebersihan, peningkatan kebersihan tempat ibadah dan kantor dengan menyewa tukang kebersihan, dan dilakukan kegiatan gathering minimal sebulan sekali guna meningkatkan keharmonisan antara pegawai.

3. Pemimpin perlu memperhatikan pembagian tugas dan kejelasan prosedur kerja pegawai agar sesuai kemampuan agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selain itu, dilakukan pengadaan sarana dan prasarana kantor seperti mesin fotokopi agar mempermudah pegawai dalam bekerja.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mempertimbangkan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti beban kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan lain sebagainya. Selain itu, diperhatikan juga untuk meneliti pegawai pemerintahan yang lebih luas seperti tingkat kabupaten atau provinsi agar memperoleh hasil yang lebih variatif..

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, Emma Dwi. 2012. Dampak Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Di Polman Bandung). *Jurnal Manajerial Vol. 11, No. 21, Juli 2012*. Politeknik Manufaktur Negeri Bandung: Bandung

- Aruan; Quinerita Stevani; Mahendra Fakhri. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *MODUS Vol.27 (2): 141-162, 2015 ISSN 0852-1875*. Universitas Telkom: Bandung
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus; I Gde Adnyana Sudibya; I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012*. Universitas Udayana: Denpasar
- Faisal; Erni Hayati Nasution; Said Musnadi. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Vol.2 No. 1*. Universitas Syiah Kuala: Banda Aceh
- Frimansah, Moh. Irsan dan Raeny Dwi Santy. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi. *Majalah Ilmiah UNIKOM Vol.6, No. 2*. Universitas Komputer Indonesia: Bandung
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husni; Said Musnadi; Faisal. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas Iib Banda Aceh Dan Rutan Klas Ii B Jantho. *Jurnal Magister Manajemen Vol. 2 No. 1 Januari 2018*. Universitas Syiah Kuala: Banda Aceh
- manKombong, Agustina . 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Tadulako. *e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 10, Oktober 2015 hlm 137-144*. Universitas Tadulako: Sulawesi
- Kustrianingsih, Maria Rini; Maria Magdalena Minarsih; Leonardo Budi Hasiolan. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang. *Journal of Management Vol.02 No.02 , Maret 2016*. Universitas Pandanaran: Semarang
- Kuswadi. 2014. *Cara mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Novarini, Ni Nyoman Ari. 2019. Peran Motivasi Kerja Individu pda Hubungan Persepsi Keadilan Kompensasi dengan Kepuasan Krja dan Intensi Keluar Karyawan Bank BCA Cabang Kuta. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 9 No. 1*. Universitas Mahasaraswati: Denpasar
- Prasetyowati, Eka Anggarini. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi tidak diterbitkan*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga: Salatiga
- Rahardian, Made Agastia; I Gusti Made Suwandana. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen, [S.L.], V. 6, N. 6, P. 2904 - 2932, June 2017. ISSN 2302-8912*. Universitas Udayana: Denpasar
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sukarman, Kamuli. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. *Jurnal INOVASI Volume 9, No.1, Maret 2012 ISSN 1693-9034*. Universitas Negeri Gorontalo: Gorontalo
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tolley, Sukma Selviany; Ridwan; Muh.Yunus Kasim. 2017. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sigi. *e Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 2 Februari 2017 hlm 179-190*. Universitas Tadulako: Sulawesi