

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso

The Effect of Work Environment and Climate on Performance Organization through Employee Job Satisfaction on Water Resources Management Sampean Baru Bondowoso

Andika Dharma Chrisandi, Wiji Utami, M Syaharudin
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
e-mail : andikadarma1992@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso. Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian penjelasan atau *explanatory research*. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso sejumlah 75 orang dimana 60 orang karyawan tetap dan 15 orang karyawan honorer. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus sehingga sampel adalah seluruh populasi sehingga sampel sejumlah 75 orang. Metode analisis dat amenggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso. Dari hasil perhitungan analisis jalur, diketahui bahwa total pengaruh langsung variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,564 atau 56,4%. Total pengaruh langsung variabel iklim organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,295 atau 29,5%. Total pengaruh langsung variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,463 atau 46,3%. Total pengaruh langsung variabel iklim organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,188 atau 18,8%. Total pengaruh langsung variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,248 atau 24,8%.

Kata Kunci : lingkungan kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja dan kinerja

Abstract

The purpose of this study is to investigate and analyze the effect of work environment on job satisfaction and employee performance On Water Resources Management Sampean Baru Bondowoso and to investigate and analyze the influence of organizational climate on employee job satisfaction On Water Resources Management Sampean Baru Bondowoso. This type of research is the study used an explanation or explanatory research. The population of this study were employees of Management Unit Sampean River Basin Water Resources New Bondowoso some 75 people of which 60 permanent employees and 15 nonpermanent employees. The sampling method using census method so that the entire population so that the sample is a sample of 75 people. Analysis methods dat're using path analysis. The results showed that the work environment affect the job satisfaction and employee performance On Water Resources Management Sampean Baru Bondowoso. From the calculation of path analysis, it is known that the total direct work environment variables (X1) to employee job satisfaction (Z) is equal to 0.564 or 56.4%. The total effect of the direct influence of climate organization variables (X2) to employee job satisfaction (Z) is equal to 0.295 or 29.5%. The total effect of the direct influence of work environment variables (X1) on the performance of the employee (Y) is equal to 0.463 or 46.3%. The total effect of the direct influence of climate organization variables (X2) on the performance of the employee (Y) is equal to 0.188 or 18.8%. The total effect of the direct influence of employee job satisfaction (Z) on the performance of the employee (Y) is equal to 0.248 or 24.8%.

Keywords : work environment, climate organization, employee job satisfaction, and employees performance.

Pendahuluan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Ada beberapa hal yang berkaitan dengan kinerja antara lain kepuasan kerja, lingkungan kerja dan iklim organisasi. Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentunya sangat menginginkan tingkat kepuasan kerjanya maksimal, namun pada kenyataannya kepuasan kerja tersebut masih belum dirasakan oleh semua karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Lingkungan kerja yang berubah dan serta perubahan baik terhadap bentuk organisasi ataupun laju karir dalam organisasi yang positif telah menyebabkan seorang karyawan memiliki komitmen yang lebih untuk karir mereka. Dengan demikian, karyawan pun perlu menyadari bahwa dia harus melakukan upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir melalui berbagai macam tugas dan kewajiban yang harus diselesaikan sehingga mereka memiliki kesempatan untuk memajukan karirnya. Salah satu instansi yang membutuhkan pengelolaan SDM adalah UPT pengelolaan sumberdaya air wilayah sungai Sampean Baru Bondowoso. Instansi ini melakukan pengelolaan data base sumber daya air pada wilayah sungai adalah merupakan bagian dari pengelolaan sistem sumber daya air. Pengelolaan tersebut pada hakekatnya adalah upaya untuk menyusun, menyediakan data dan informasi penting yang akurat, menyeluruh dan berkesinambungan tersusun secara baik dan sistematis sehingga mudah di akses. UPT pengelolaan Sumberdaya air wilayah sungai sampean baru bondowoso di bentuk berdasarkan peraturan daerah Propinsi Jawa Timur nomor 23 Tahun 2000. Dalam BAB VII undang – undang nomor 7 tahun 2004 tentang sumber daya air, memuat sistem informasi sumber daya air, pemerintah dan pemerintah daerah menyelenggarakan pengelolaan sistem informasi sumber daya air sesuai kewenangannya (pasal 65 ayat 1).

Adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso.

Berdasarkan latar belakang yang dijabarkan, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja, iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada UPT Pengelolaan sumberdaya air wilayah sungai sampean baru Bondowoso.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan *explanatory research* yaitu menjelaskan hubungan antar variabel lingkungan kerja, iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu:

1. Data primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, dimana data tersebut diamati dan dicatat pertama kalinya (Mulia, 2001). Data primer dalam penelitian ini meliputi hasil wawancara dan penyebaran kuesioner serta hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan UPT Pengelolaan sumberdaya air wilayah sungai sampean baru Bondowoso yang terkait dengan lingkungan kerja, iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain dan bukan diusahakan sendiri serta arsip atau laporan yang tersedia atau informasi tentang beberapa hal yang berkaitan dengan keadaan objek penelitian (Singgih dan Tjipto, 2001). Data sekunder dalam penelitian ini digunakan sebagai pendukung data primer. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah bukti-bukti tulisan (dokumentasi), jurnal-jurnal, buku, laporan dari pakar atau peneliti dan instansi yang terkait dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2006:134) yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin semua elemen yang ada di dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso sejumlah 75 orang dimana 60 orang karyawan tetap dan 15 orang karyawan honorer. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus sehingga sampel adalah seluruh populasi sehingga sampel sejumlah 75 orang. Metode analisis data menggunakan analisis jalur.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan. Teknik analisis jalur ini akan digunakan untuk menguji kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel variabel X terhadap Y serta dampaknya terhadap Z (Riduan dan Kuncoro, 2004 : 115). Model analisis jalur (*path analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural sebagai berikut :

$$Z = \beta_0 + \beta_{zx1} X_1 + \beta_{zx2} X_2 + \varepsilon \quad (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta_0 + \beta_{yx1} X_1 + \beta_{yx2} X_2 + \beta_{yz} Z + \varepsilon \quad (\text{persamaan 2})$$

Dimana:

X_1 = Kinerja Karyawan

X_2 = Iklim Organisasi

Z = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

$\epsilon_{1i}, \epsilon_{2i}$ = variabel pengganggu

Hasil Penelitian

Uji Hipotesis

Hasil pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan pengujian koefisien jalur pada model analisis jalur pada Tabel 4.9. Pengujian hipotesis dilihat dari nilai *p value* masing masing jalur. Jika nilai *p value* lebih kecil dari 0,05 maka hubungan antar variabel signifikan. Sebaliknya, jika nilai *p value* lebih besar dari 0,05 maka hubungan antar variabel tidak signifikan.

1) Hipotesis satu (H1) : Faktor lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z).

Pengujian hipotesis satu dilihat dari koefisien beta (β) sebesar 0,564 dengan nilai *p-value* 0,000. Hipotesis satu terbukti diterima karena nilai *p-value* $< \alpha$ atau $0,000 < 0,05$. Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

2) Hipotesis dua (H2) : Faktor Iklim organisasi (X2)

Pengujian pengaruh faktor iklim organisasi terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,295 dengan nilai *p-value* 0,003. Karena nilai *p-value* $< \alpha$ atau $0,000 < 0,05$, maka H1 diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan faktor iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

3) Hipotesis tiga (H3) : Faktor Lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 4.13 diperoleh koefisien beta (β) sebesar 0,463 dengan nilai *p-value* 0,000 Karena nilai *p-value* $< \alpha$ atau $0,000 < 0,05$ maka H3 diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan faktor Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima.

4) Hipotesis empat (H4) : Faktor Iklim organisasi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini terbukti. Hal ini didasarkan pada nilai koefisien beta (β) sebesar 0,188 dengan nilai *p-value* 0,033 yang kurang dari 0,05 ($0,033 < 0,05$). Hal ini berarti iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5) Hipotesis lima (H5) : Faktor Kepuasan kerja (Z) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

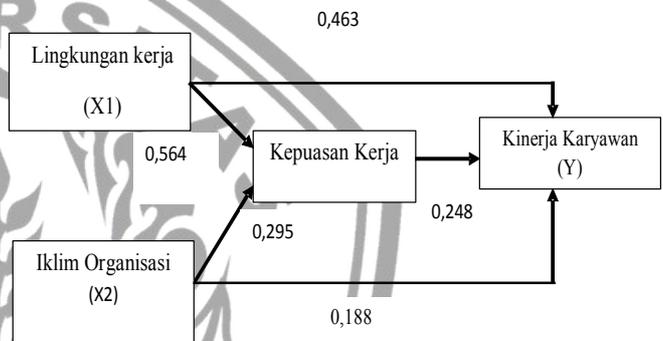
Pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dilihat dari koefisien beta (β) sebesar 0,248, dengan nilai *p-value* 0,025. Nilai *p-value* kurang dari 0,05 maka H5 diterima. Berarti hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Total efek dari lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja adalah 56,4% yang merupakan pengaruh langsung. Variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 29,5%. Variabel kepuasan kerja mempunyai total pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 24,78.

Sedangkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 60,3% dimana dibentuk dari pengaruh langsung sebesar 46,3% dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 26,1%. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja sebesar 26,1% dimana dibentuk dari pengaruh langsung sebesar 18,8% dan pengaruh tidak langsung sebesar 7,3%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa iklim organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan terbukti atau diterima.

Analisis jalur (Path Analysis)

Bagian ini menguraikan signifikansi tiap-tiap jalur dalam model dengan menggunakan analisis jalur. Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja, iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan, maka jalur tersebut akan dihilangkan dengan ketentuan *trimming theory*. Model analisis jalur disajikan pada gambar 1 berikut:



gambar 1: Analisis Jalur
sumber: Hasil Analisis Jalur

Dari gambar 1 dapat diketahui persamaan jalur struktural sebagai berikut :

$$Z = b_0 + 0,564X_1Z + 0,295X_2Z + \epsilon_1 \dots\dots\dots(\text{persamaan 1})$$

$$Y = b_0 + 0,463X_1Y + 0,188X_2Y + 0,248ZY + \epsilon_2 \dots\dots(\text{persamaan 2})$$

Hasil Perhitungan Analisis Jalur

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur, dapat diketahui pengaruh langsung (*direct effect*) dan tidak langsung (*indirect effect*) maupun pengaruh totalnya (*total effect*).

a. Menghitung pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y

$$\text{Direct} : X_1 \rightarrow Y = (0,463) = 0,463$$

$$\text{Indirect} : X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,564) (0,248) = 0,140$$

$$\text{Total Effect} : 0,463 + 0,140 = 0,603 \text{ atau } 60,3\%$$

b. Menghitung pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y

$$\text{Direct} : X_2 \rightarrow Y = (0,188) = 0,188$$

$$\text{Indirect} : X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,295) (0,248) = 0,073$$

$$\text{Total Effect} : 0,188 + 0,073 = 0,261 \text{ atau } 26,1\%$$

Pembahasan

Faktor kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan merupakan sesuatu yang penting di dalam kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data sebelumnya diketahui faktor antara lain iklim organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan pada UPT Pengolahan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso. Hasil penelitian tersebut dijelaskan pada sub bab sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja. Adanya lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kesetiaan karyawan dan tidak mau pindah ke tempat kerja lainnya sehingga semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan nilai perhitungan analisis jalur terdapat pengaruh yang ditimbulkan variabel lingkungan kerja di UPT Pengolahan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso terhadap kepuasan kerja karyawan secara langsung. Berarti semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja yang diterapkan maka akan semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja akan membuat karyawan memiliki kemudahan untuk melaksanakan segala pekerjaan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini didukung dengan penilaian responden terhadap indikator lingkungan kerja yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang baik tentang lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sihombing (2010) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Implikasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. UPT Pengolahan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso memberikan lingkungan kerja berupa meningkatkan hubungan baik dengan karyawan dan dapat menjadi motivator bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Pengaruh Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja yang tinggi ditandai dengan adanya kesetiaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan peraturan dan ketentuan-ketentuan perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja dalam organisasi tidak hanya timbul dengan sendirinya, melainkan timbul dengan adanya kondisi tertentu, maka sudah selayaknya suatu organisasi atau perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. dalam bekerja. Kepuasan kerja sebagai

prilaku yang setia, yang pada umumnya datang dalam diri karyawan itu sendiri.

Hasil penilaian responden tentang variabel iklim organisasi menunjukkan bahwa responden yang merupakan karyawan UPT Pengolahan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowosomenyatakan sangat setuju terhadap penilaian indikator-indikator iklim organisasi. Hal itu menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel iklim organisasi tergolong baik.

Berdasarkan nilai perhitungan analisis jalur, pengaruh yang ditimbulkan variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara langsung Iklim organisasi yang dipersepsikan mempunyai efek positif secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Hal itu menunjukkan bahwa iklim organisasi yang aktif dilakukan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin baik iklim organisasi dilakukan maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan UPT Pengolahan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso.

Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Sotyadi dan Garniwa, (2007:157) yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki fungsi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Iklim organisasi dapat juga dipakai sebagai cara untuk menjelaskan bagaimana pekerja seharusnya bekerja dan mendorong agar dapat meningkatkan kemampuan dan kinerjanya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan Yulinadi (2007) menyatakan semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah positif signifikan berarti iklim organisasi yang semakin baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Implikasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang baik harus terus disosialisasikan dalam organisasi karena dengan adanya iklim organisasi yang efektif akan membuat maksud dan pesan yang disampaikan dapat diterima sesuai dengan keinginan pengirim berita. Iklim organisasi yang efektif adalah iklim organisasi yang dilakukan baik secara langsung atau melalui media dengan tujuan menimbulkan efek tertentu.

Impelementasi iklim organisasi pada karyawan UPT Pengolahan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso diterapkan dalam pekerjaan antara lain meningkatkan iklim organisasi dalam pengarah pekerjaan, pengarah tentang pelaksanaan peraturan dan kebijakan, meningkatkan pemahaman tentang pelaksanaan kerja, memperhatikan keluhan, ide dan pendapat karyawan, kegiatan anjang sana dalam rangka mempererat hubungan baik antar karyawan. Agar kualitas iklim organisasi yang diterapkan pada UPT Pengolahan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowososemakin meningkat, semua karyawan harus menerapkan sistem iklim organisasi yang efektif, sesuai dengan peraturan dan kebijakan dan memiliki tujuan untuk mendukung organisasi/intansi serta melakukan iklim organisasi secara timbal balik.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan nilai perhitungan analisis jalur pengaruh langsung yang ditimbulkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso. Berarti semakin setuju Lingkungan kerja karyawan atas suatu pekerjaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan semangat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawannya. Karena dengan adanya lingkungan kerja tersebut akan memberikan contoh dan kepuasan kerja untuk bekerja lebih giat sehingga hasilnya optimal. dengan hasil yang optimal maka kinerja karyawan yang diharapkan akan lebih meningkat. Hasil penelitian ini terlihat ada pengaruh langsung faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowosodan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja karyawan. Hal itu menunjukkan persepsi terhadap lingkungan kerja yang setuju akan menyebabkan karyawan menimbulkan kepuasan kerja sehingga karyawan akan melakukan pekerjaan secara optimal. Apabila hasil kerja optimal maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan Sihombing (2010) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat. UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowosodalam menumbuhkan lingkungan kerja karyawan mampu menjadi perusahaan yang baik dan melakukan pendekatan terhadap bawahan, karisma dan pendekatan yang berorientasi pada hubungan baik.

Pengaruh Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh langsung faktor iklim organisasi terhadap kinerja karyawan UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso. Dengan demikian, iklim organisasi yang baik akan menyebabkan karyawan meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowosoyang dipersepsikan secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika kepuasan kerja karyawan tercapai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Yuliani (2004) yang menyatakan bahwa iklim organisasi dapat meningkatkan kinerja. Agar kinerja mempunyai nilai baik, iklim organisasi harus dilakukan secara timbal balik pula. Ini berarti menimbulkan unsur pengikutsertaan atasan dengan bawahan dan dengan kinerja atasan yang baik akan meningkatkan kinerja bawahan.

Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara langsung dan tidak langsung. UPT

Pengelolaan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowosodalam meningkatkan iklim organisasi seluruh karyawan dengan memberikan informasi yang efektif dan membina hubungan antara karyawan maupun dengan perusahaan. Iklim organisasi yang dilakukan perusahaan/instansi dalam meningkatkan kinerja dilakukan dengan cara sering melakukan dialog dan seminar bagi karyawan atau pertemuan non formal yang dilakukan di luar kerja dalam rangka membina hubungan. Hal itu dilakukan untuk menjadi dorongan bagi karyawan UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowosoutuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/instansi.

Pengaruh tidak langsung iklim organisasi melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa pelaksanaan iklim organisasi yang baik dan benar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Iklim organisasi yang baik dan senantiasa berorientasi hubungan pekerjaan dalam membentuk perilaku karyawan bisa mekepuasan kerja karyawan sehingga akan meningkatkan hasil kerja yang optimal sehingga nantinya kinerja karyawan akan meningkat pula. Iklim organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar daripada lingkungan kerja sehingga iklim organisasi lebih berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut dalam suatu kurun waktu yang telah ditetapkan, artinya bahwa bila aktivitas seseorang dalam organisasi dapat mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan sebaliknya apabila tidak tercapai, maka berarti instansi tersebut berkinerja buruk.

Berdasarkan pengujian dengan analisis jalur tampak bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan yang dicapai oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal itu disebabkan adanya peningkatan Kepuasan kerja karyawan menyebabkan adanya keterlibatan karyawan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan akan optimal. Apabila hasil kerja optimal maka kinerja karyawan juga akan meningkat sesuai dengan prestasi yang diperoleh. Adanya hasil penelitian ini juga didukung dengan penilaian responden secara keseluruhan yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai persepsi yang baik tentang kinerja karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso mempunyai usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja adalah melakukan memberikan gaji yang layak, jaminan sosial dan keamanan yang mendukung keselamatan karyawan, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, meningkatkan hubungan yang erat antar karyawan dan atasan serta kesempatan berkreatasi sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja dan hasil kerjanya

optimal yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso.

Kesimpulan dan Keterbatasan Masalah

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) karyawan UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso.
- b. Iklim Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) karyawan UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso.
- c. Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso.
- d. Iklim Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso.
- e. Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah kurangnya referensi dan literatur untuk tinjauan pustaka, sehingga wawasan mengenai indikator variabel dan pengaruh variabel lingkungan kerja, iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja kurang maksimal, karena adanya keterbatasan dari peneliti sendiri.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada responden yaitu karyawan UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan memberikan informasi berkaitan dengan data yang penulis teliti.

Daftar Pustaka

- Arikunto. 2006. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Mulia Nasution. 2001. **Metodologi Penelitian**. Jakarta: Gunung Agung.
- Riduwan dan Kuncoro. 2007. **Cara menggunakan dan memaknai Analisis Jalur (Path Analisis)**. Bandung: Alfabeta.
- Singgih Santoso. 2001. **Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik**. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Sihombing. J. **Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan**. *Jurnal Ekonom. Mei*.
- Sotyandi dan Garniwa. 2007. **Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Yulinadi. 2007. **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan**. **Fakultas Ekonomi** Universitas Sumatera Utara.
- Yuliandini. K. 2004. **Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja**. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.