

DOI: <https://doi.org/10.38035/jstl.v2i2>

Received: 14 Juli 2024, Revised: 13 September 2024, Publish: 22 September 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Subang)

Andi Rosmayana¹, Widiya Avianti², Ridwan³

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Indonesia, wdythea@gmail.com

³Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Indonesia, bang.yonas71@gmail.com

Corresponding Author: wdythea@gmail.com²

Abstract: *This study aims to analyze: (1) Organizational Climate, (2) Job Satisfaction, (3) Employee Performance, and (4) The impact of Organizational Climate and Job Satisfaction on Employee Performance at the Department of Animal Husbandry and Animal Health in Subang Regency, both simultaneously and partially. The research method used is descriptive and explanatory surveys, with the analysis unit being employees at the department, comprising a sample of 30 individuals. The investigation type is causal, with a cross-sectional time horizon. The results indicate that the organizational climate at the department is perceived positively by most employees. Job satisfaction among employees is generally good, and employee performance is currently rated as high. Organizational Climate and Job Satisfaction simultaneously influence Employee Performance at the department. However, organizational climate has a more dominant influence on performance compared to job satisfaction. Given that organizational climate has a more significant impact on performance, it should be prioritized to improve employee performance. The department is advised to maintain the existing positive organizational climate to enable employees to work more professionally.*

Keywords: *Organizational Climate, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Iklim Organisasi, (2) Kepuasan Kerja, (3) Kinerja Pegawai, dan (4) Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Subang, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah survei deskriptif dan eksplanatori, dengan unit analisis pegawai di dinas tersebut yang berjumlah 30 orang. Jenis investigasi yang digunakan adalah kausalitas, dengan cakupan waktu penelitian adalah cross-sectional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Subang dinilai cukup baik oleh sebagian besar pegawai. Kepuasan kerja pegawai di dinas ini umumnya juga baik, dan kinerja pegawai dinilai tinggi. Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di dinas tersebut. Namun, secara parsial, Iklim Organisasi lebih dominan mempengaruhi kinerja

dibandingkan Kepuasan Kerja. Karena Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja, hal ini harus menjadi prioritas utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Subang **disarankan untuk** mempertahankan iklim organisasi yang sudah baik agar pegawai dapat bekerja lebih profesional.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Studi tentang kinerja semakin menjadi perhatian utama dalam organisasi modern karena kinerja mencerminkan sejauh mana tujuan organisasi tercapai. Dalam sektor publik, seperti Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Subang, evaluasi kinerja penting untuk memastikan efektivitas dan akuntabilitas. Namun, banyak faktor mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk iklim organisasi dan kepuasan kerja. Dinas ini bertanggung jawab atas kebijakan teknis di bidang peternakan dan kesehatan hewan, namun masih ada tantangan seperti kurangnya komunikasi yang efektif dan dukungan yang memadai, serta pola kerja yang belum optimal. Untuk memperbaiki hal ini, perlu fokus pada menciptakan iklim organisasi yang mendukung dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana iklim organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Subang. Hasil studi ini diharapkan dapat memberikan panduan untuk meningkatkan produktivitas dan loyalitas pegawai serta mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen. Studi ini berfokus pada kausalitas untuk memahami pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Subang. Sampel penelitian terdiri dari 30 pegawai, yang dipilih menggunakan metode sensus karena jumlahnya yang terbatas. Analisis data dilakukan melalui pendekatan deskriptif untuk variabel kualitatif dan analisis kuantitatif dengan uji statistik untuk menguji hipotesis. Metode analisis jalur digunakan untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan kombinasi metode ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di institusi tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kepada hasil perhitungan matriks korelasi dapat dihitung koefisien jalur, pengaruh secara keseluruhan dari X_1 sampai X_2 serta koefisien jalur variabel lainnya di luar variabel X_1 sampai X_2 seperti tabel di bawah ini.

Tabel : Besarnya Koefisien Jalur

Koefisien jalur X_1 terhadap X_2	px_1x_2	0.359
Koefisien jalur X_1 terhadap Y	pyx_1	0.477
Koefisien jalur X_2 terhadap Y	pyx_2	0.318

Sumber : hasil output SPSS

Hasil perhitungan untuk koefisien detreminasi multiple ($R^2_{Y.X1, X2}$). Koefisien korelasi ($R_{Y.X1, X2}$), koefisien determinasi variabel lain terhadap Y ($P^2_{Y\epsilon}$), dan koefisien jalur variabel lain terhadap Y ($P_{Y\epsilon}$), secara rinci ditunjukkan oleh tabel berikut ini:

Tabel : Koefisien Determinasi Multiple, dan Koefisien Jalur Variabel Lain

Determinasi Multiple (R^2)	$R^2_{Y.X1, X2}$	0.437
Koefisien Korelasi Multiple	$R_{Y.X1, X2}$	0.661
Determinasi Var. Lain terhadap Y	$P^2_{Y\epsilon}$	0.563

Sumber : hasil output SPSS

Artinya bahwa pengaruh variabel X1, dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y sebesar 0.437 atau 43.7% variabel X1, dan X2 secara bersama-sama mempengaruhi Y, dan sisanya 0.563 atau 56.3% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Tabel : Hasil Pengujian Simultan X1 dan X2 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340.678	2	170.339	18.268	.000 ^b
	Residual	438.249	27	9.324		
	Total	778.927	29			

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai Fhitung sebesar 18.268 dengan sig. Level sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan hasil pengujian simultan terbukti atau signifikan, sehingga dapat diteruskan pada analisis lebih lanjut dengan pengujian secara parsial.

Sedangkan hasil hubungan kausal atau pengaruh secara langsung X1 dan X2 terhadap Y, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel : Pengaruh Variabel X1 dan X2 ke Y dan Pengaruh Diluar Variabel X1 dan X2

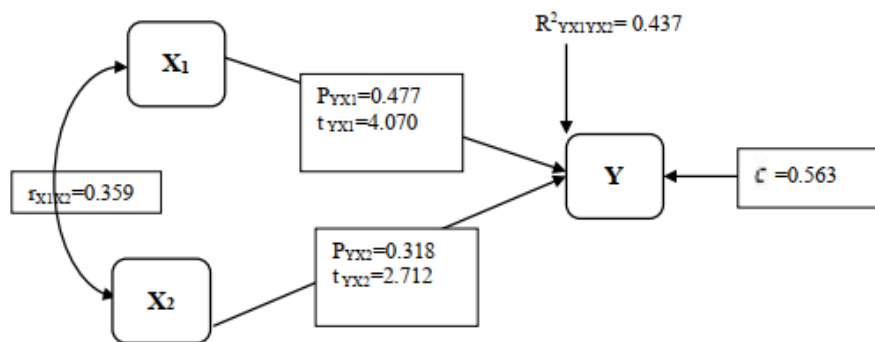
Interpretasi Analisis Jalur		
Keterangan	Pengaruh	%
Pengaruh X1, X2 ke Y	0.437	43.7
Pengaruh Diluar X1, X2	0.563	56.3
Jumlah		100

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bandung yakni sebesar 43.7%, sedangkan sisanya sebesar 56.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu motivasi kerja, komitmen, budaya kerja, lingkungan kerja.

Namun apabila dilihat secara parsial iklim organisasi dominan mempengaruhi kinerja daripada kepuasan kerja, dari hasil pengujian hipotesis tersebut dapat digambarkan diagram hubungan kausal variabel X1, X2 terhadap Y sebagai berikut

Didasarkan pada kerangka teori bahwa ada pengaruh antara Pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Subang selanjutnya akan menguji hipotesis secara keseluruhan tersebut dengan bentuk seperti tabel sebagai berikut:



Gambar : Diagram Kausal antara Iklim Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Sebagaimana pada gambar di atas, terlihat bahwa iklim Organisasi dominan mempengaruhi Kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0.477 dengan thitung sebesar 4.070 dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.67$, daripada kepuasan kerja sebesar 0.318 dengan thitung sebesar 2.712 dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.67$, serta kedua variabel tersebut terbukti mempengaruhi kinerja, sebagaimana terlihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel : Pengujian Koefisien Jalur secara Parsial

Simbol Koefisien Jalur		t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
PYX_1	0.477	4.070	1.67	Ho tolak Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja
PYX_2	0.318	2.712	1.67	Ho tolak Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Sumber : hasil perhitungan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa iklim organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Subang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel : Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dari Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X ₁	Pengaruh langsung ke Y	0.227529	22.7529
	Pengaruh tidak langsung melalui X ₂ ke Y	0.054455	5.445527
Jumlah		0.281984	28.19843

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi iklim organisasi terhadap kinerja secara langsung sebesar 22.7529% dengan koefisien thitung sebesar 4.070, sedangkan untuk nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.67$, karena nilai thitung > ttabel, serta tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja sebesar 5.445527%. Sedangkan kontribusi iklim organisasi terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 28.19843%, dapat disimpulkan bahwa iklim

organisasi signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja, perlu adanya perbaikan faktor paradigma iklim organisasi, karena faktor iklim organisasi terkait erat dengan peningkatan Kinerja.

Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya dimana semakin baik iklim organisasi yang diciptakan, maka kinerja akan meningkat. Demikian juga, hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Subang baik secara langsung maupun tidak langsung dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel : Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X ₂	Pengaruh langsung ke Y	0.101124	10.1124
	Pengaruh tidak langsung melalui X ₁ ke Y	0.054455	5.445527
Jumlah		0.155579	15.55793

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi kepuasan kerja terhadap Kinerja secara langsung sebesar 10.1124% dengan koefisien thitung sebesar 2.712, sedangkan untuk nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.67$, karena nilai thitung > ttabel, serta tidak langsung melalui variabel iklim organisasi sebesar 5.445527%. Sedangkan kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 15.55793%, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja, perlu adanya perbaikan faktor kepuasan kerja, karena faktor kepuasan kerja terkait erat dengan peningkatan kinerja.

Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya dimana semakin baik kepuasan kerja yang dilakukan akan mengakibatkan meningkatkannya kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Subang.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai signifikan secara keseluruhan ($F_{hitung} = 18.268$, $p < 0.05$). Variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja bersama-sama menjelaskan 43.7% variasi dalam kinerja, sementara faktor lain yang tidak diteliti menyumbang 56.3%.

Secara parsial, iklim organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja (koefisien jalur = 0.477, $t_{hitung} = 4.070$), dibandingkan dengan kepuasan kerja (koefisien jalur = 0.318, $t_{hitung} = 2.712$). Kedua variabel ini signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Kontribusi langsung iklim organisasi terhadap kinerja pegawai mencapai 22.75%, dengan tambahan kontribusi tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 5.45%. Secara total, iklim organisasi memberikan kontribusi sebesar 28.20% terhadap kinerja. Sementara itu, kepuasan kerja memberikan kontribusi langsung sebesar 10.11%, dengan tambahan kontribusi tidak langsung melalui iklim organisasi sebesar 5.45%. Secara keseluruhan, kepuasan kerja berkontribusi sebesar 15.56% terhadap kinerja.

Temuan empiris ini menegaskan bahwa baik iklim organisasi maupun kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Subang. Untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan, perbaikan dalam iklim organisasi dan peningkatan kepuasan kerja diharapkan dapat diimplementasikan oleh organisasi, sesuai dengan tujuan dan visi mereka dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat Kabupaten Subang.

KESIMPULAN

Studi ini menunjukkan bahwa iklim organisasi di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Subang masih perlu disesuaikan lebih lanjut agar cocok dengan kebutuhan organisasi. Banyak pegawai merasa ragu-ragu terhadap iklim kerja yang ada, menunjukkan adanya ketidaknyamanan yang perlu diatasi. Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi perhatian serius, dengan sebagian besar pegawai mengalami tingkat kepuasan yang rendah, menandakan perlunya upaya untuk meningkatkan kondisi kerja.

Namun, secara keseluruhan, kinerja di Dinas ini dinilai tinggi, dengan sebagian besar pegawai menunjukkan kepuasan yang baik, mencerminkan hasil positif dari upaya yang telah dilakukan untuk mendukung kinerja pegawai.

Saran dan Rekomendasi: 1) Dinas ini perlu memfokuskan perhatian pada pembangunan iklim kerja yang mendukung. Langkah konkret seperti meningkatkan transparansi kebijakan organisasi, aktif mendengarkan aspirasi pegawai, dan meningkatkan komunikasi antar bagian dapat membantu menciptakan iklim kerja yang lebih harmonis dan mendukung. 2) Untuk meningkatkan kepuasan kerja, Dinas bisa mempertimbangkan pemberian penghargaan yang lebih baik, peningkatan fasilitas kerja, dan program pelatihan yang relevan. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan motivasi pegawai, tetapi juga memperbaiki retensi pegawai yang penting bagi stabilitas jangka panjang. 3) Meskipun kinerja secara umum dinilai tinggi, Dinas harus terus berupaya untuk meningkatkan kualitas layanan dan efisiensi operasional. Program evaluasi kinerja yang rutin, pengembangan karir, dan insentif berbasis kinerja dapat membantu mempertahankan tingkat kinerja yang baik dan mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Diharapkan dengan menerapkan saran-saran ini, Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Subang dapat meningkatkan kondisi kerja dan kinerja pegawainya secara keseluruhan. Hal ini akan membantu mencapai tujuan organisasi untuk memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat, serta memastikan keberlanjutan dan efektivitas operasional jangka panjang.

REFERENSI

- A.A. Anwar Mangkunegara Prabu, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Achmad Bachrudin dan Harapan L. Tobing, 2003, Analisis Data Untuk Penelitian Survei dengan Menggunakan LISREL, FMIPA UNPAD, Bandung.
- A.S. Munandar, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabet, Bandung.
- Bambang Wahyudi, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Erlangga
- Castetter, William B. 2001. The Personnel Function in Education Administration. New York : Mc. Millan Publishing Co.
- Davis Keith, New Strom, Jhon W. 2002. Human Behavior at Work Organization Behavior. 7th Edition Singapore: Mc Graw Hill International Editions.
- Dessler Garry, 2009, Human Resources Management, Twelfthth Edition, Prentice Hall, United State.
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donnelly, 2004. Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga
- H. Hadari Nawawi, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Hartono, 2005, Manajemen Personalial, Yogyakarta : BPEE.
- Hariandja, MARIHOT Tua Efendi, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Grasindo
- Moch Nazir. 2003. Metode Penelitian. Cetakan 5. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2000. Produktivitas, Apa dan Bagaimana. Jakarta : Ankara Persada
- Robbins, Stephen P, 2007, Organizational Behaviour, Fifteenth Edition, Prentice Hall, New Jersey.81
- Sekaran, Uma, 2003 Research Method for Business, International Edition, Prentice Hall, USA.
- Sedarmayanti, 2007, Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Bandung, Ilham Jaya.
- Sondang P. Siagian. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Sugiyono. 2003. Statistika untuk Penelitian. Alfabeta : Bandung.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, 2005. Pengantar Manajemen. Jakarta : Prenada Media
- Suryana Sumantri, 2001, Prilaku Organisasi, Bandung Universitas Padjadjaran.
- Steer, Richard. 1992. Terjemahan Magdalena. Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Winardi. 2002. Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen. Jakarta: PT, Raja Grafindo Persada.