

**PENGARUH KOMPETENSI DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. Sinjaraga Santika Sport Kadipaten Majalengka)**

Oleh :

HAFNI RIZANUDDIN NUR, ST., MM.

Dosen Fakultas Teknik

ABSTRAK

Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 130 orang dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 57 orang dengan teknik simple random sampling. Metode yang digunakan adalah metode survei dengan teknik analisis deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data yaitu dengan kuesioner. Pengujian instrumen data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan analisis data yang digunakan korelasi pearson product moment dan koefisien determinasi. uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi termasuk kategori tinggi iklim organisasi termasuk kategori baik dan kepuasan kerja karyawan termasuk kategori tinggi. Secara parsial diperoleh bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan variabel kompetensi dan iklim organisasi juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport.

Kata kunci : Kompetensi, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain, perusahaan sangat dipengaruhi bahkan

tergantungan pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Salah satu yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah kompetensi yang dimiliki karyawan. Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas (Noe, 2002: 94). Selanjutnya juga ada perilaku yang menunjukkan kondisi kompetensi karyawan kurang memenuhi harapan perusahaan, misalnya: kurang cepat dalam

memecahkan masalah, kurang berinovasi dalam bekerja karena selalu menunggu perintah atasan, masih banyak keluhan dari pelanggan tentang kekurangsigapan karyawan di lapangan, belum memahami standar pekerjaan yang baik, informasi dari lapangan belum direspon dengan baik oleh para karyawan yang berada di lapangan maupun dipusat administrasi.

Selain kompetensi, yang perlu diperhatikan oleh perusahaan juga adalah keadaan lingkungan dimana organisasi itu berada, baik sifatnya eksternal maupun internal. Dalam suatu organisasi suasana interaksi yang terjadi dalam lingkungan internal organisasi akan menentukan perilaku para anggota organisasi dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Suasana interaksi tersebut pada umumnya lazim disebut sebagai iklim organisasi atau *organizational climate*. Iklim organisasi merupakan sesuatu yang nyata dirasakan oleh orang-orang yang ada dalam di dalam suatu organisasi. Apa yang dirasakan itu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Perilaku karyawan yang merasa puas tentu akan mendukung pada peningkatan produktivitas kerja mereka. Begitu pula sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas, karyawan cenderung berperilaku yang tidak mendukung bagi peningkatan produktivitas kerja mereka.

PT. Sinjaraga Santika Sport adalah sebuah perusahaan yang beralamat di jalan Liangjulung nomor 104 Kadipaten Kabupaten Majalengka. Berdiri pada tahun 1994 dan telah mendapat ijin usaha yang disahkan oleh Deperindag nomor 530/001/Her IUI/IV/2006, tanggal 28 april 2006. Jenis produksi yang dihasilkan di perusahaan ini berupa bola sepak, bola

volley dan bola basket. Dalam pemasarannya perusahaan ini memasok 30% untuk disalurkan ke seluruh Indonesia dan 70% diekspor ke luar negeri seperti Korea, Jepang, Singapura, USA, Timur tengah, Brazil, Venezuela, Nigeria dan Argentina. Produk Bola yang dihasilkan oleh PT. Sinjaraga Santika Sport dikenal dengan “Triple S”.

PT. Sinjaraga Santika Sport yang semakin terus berkembang dan sudah *go internasional* membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang mampu bekerja secara maksimal, modal yang besar dan teknologi yang canggih pun tidak akan bisa membawa keberhasilan bagi perusahaan.

Berdasarkan pada penelitian awal menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan tingkat kepuasan yang dirasakan sebagian karyawan, diantaranya yaitu masih terdapat tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi dengan berbagai alasan seperti sakit, ijin, cuti dan tanpa keterangan disaat karyawan lain menjalankan tugas, dan kompetensi yang dimiliki sebagian karyawan yang belum tereksplorasi dengan baik. Untuk itu penulis ingin mengetahui apakah benar bahwa kompetensi dan iklim organisasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Sinjaraga Santika Sport.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport.
 2. Bagaimana iklim organisasi PT. Sinjaraga Santika Sport.
 3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport.
 4. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport.
 5. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinjaraga Santika Sport.
 6. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinjaraga Santika Sport.
6. Mengetahui besarnya pengaruh kompetensi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinjaraga Santika Sport.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN

Kajian Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumberdaya manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam organisasi atau perusahaan dibandingkan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang, sebab manusia itu sendiri mengendalikan yang lain. Manusia memilih teknologi, mencari modal, menggunakan dan memeliharanya, selain itu manusia juga dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing dan sumber yang langgeng.

Kompetensi

Dalam beberapa literatur pemakaian istilah kompetensi (*competence*) mempunyai arti sebagai kemampuan atau kecakapan. Padanan kata yang berasal dari bahasa Inggris ini cukup banyak dan yang lebih relevan adalah kata *proficiency* dan *ability* yang memiliki arti kurang lebih sama yaitu kemampuan. Hanya *proficiency* lebih sering digunakan orang untuk menyatakan kemampuan berperingkat tinggi.

Kompetensi menurut McLagan yang dikutip William J. Rothwel, et.al. (2000 : 18) adalah kapabilitas internal yang dibawa seseorang dalam pekerjaan, yang ditampakkan secara luas, tidak terbatas, dan teratur dalam perilaku pekerjaan mereka (*competence is internal capabilities that people bring to their jobs. They*

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini dimaksud untuk :

1. Mengetahui kompetensi karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport.
2. Mengetahui iklim organisasi PT. Sinjaraga Santika Sport
3. Mengetahui kepuasan kerja karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport.
4. Mengetahui besarnya pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport.
5. Mengetahui besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinjaraga Santika Sport.

may be expressed in a broad, even infinite, array of on the job behaviors).

McShane (2005:40) mendefinisikan *Employee Competencies* sebagai keterampilan, pengetahuan, sikap dan karakteristik personal lainnya yang menyebabkan performance paling baik (*superior performance*)

Becker et. al (2001) mengatakan kompetensi mengacu pada karakter *knowledge, skill, abilities* setiap individu atau karakter personal yang mempengaruhi *job performance* individu secara langsung.

Menurut Spencer and Spencer yang dikutip Koesmono (1993:9) kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang (individu) dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau dalam suatu situasi (*an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*).

Berdasarkan definisi tersebut bahwa kata "*underlying characteristic*" mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Sedangkan kata "*causally related*" berarti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja.

Perusahaan-perusahaan besar sudah banyak menggunakan konsep kompetensi dengan berbagai alasan yaitu :

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai oleh organisasi. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar:
 - a. Keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan.
 - b. Perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja kerja dan kesuksesan dalam pekerjaan.

Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia. Dengan memperjelas kriteria yang diharapkan dari suatu pekerjaan, model kompetensi akan membantu memenuhi kebutuhan individual, antara lain dengan mengarahkan perilaku pada standar yang diharapkan dan meningkatkan ketrampilan melalui pelatihan dan cara lain.

2. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu set perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi

- jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
3. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang bisa dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertical maupun horizontal.
 4. Dasar untuk pengembangan sistem Remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan dari seorang karyawan.
 5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.
 6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk

mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

Iklm Organisasi

Dalam suatu organisasi biasanya terdapat perbedaan pandangan anggota terhadap organisasinya yang akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku mereka dalam melakukan pekerjaan. Suasana interaksi yang terjadi dalam lingkungan internal organisasi akan menentukan perilaku para anggota organisasi dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Suasana interaksi tersebut pada umumnya lazim disebut sebagai iklim organisasi atau *organizational climate*.

Dari seluruh definisi tersebut dapat disimpulkan definisi iklim organisasi adalah, persepsi anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi (misalnya: supplier, nasabah, konsultan, dan lain-lain) secara rutin tentang lingkungan internal organisasi yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, serta menentukan kinerja organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2008:202), “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Sikap ini akan berdampak pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

T. Hani Handoko (2008:193), “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan cara para karyawan

memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Hasibuan (2009:202) “

Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting”

Menurut Sondang P. Siagian (2008:295), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor Psikologis, antara lain:
 - a. Ketentraman dalam bekerja.
 - b. Minat.
 - c. Bakat dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, yaitu yang berhubungan dengan:
 - a. Hubungan dengan rekan kerja.
 - b. Hubungan atasan dengan karyawan.
1. Faktor Fisik/Lingkungan, yang berhubungan dengan:
 - a. Waktu istirahat.
 - b. Perlengkapan pekerjaan.
 - c. Keadaan ruangan.

Kerangka Pemikiran

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya

baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu pengelolaan sumber daya yaitu masalah kompetensi yang dimiliki karyawan.

Kompetensi secara umum didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang (individu) dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau dalam suatu situasi. *Competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in job or situation.* (Spencer dan Spencer, 1993 : 9).

Selanjutnya Spencer dan Spencer mendefinisikan 5 (lima) karakteristik kompetensi inti yaitu :

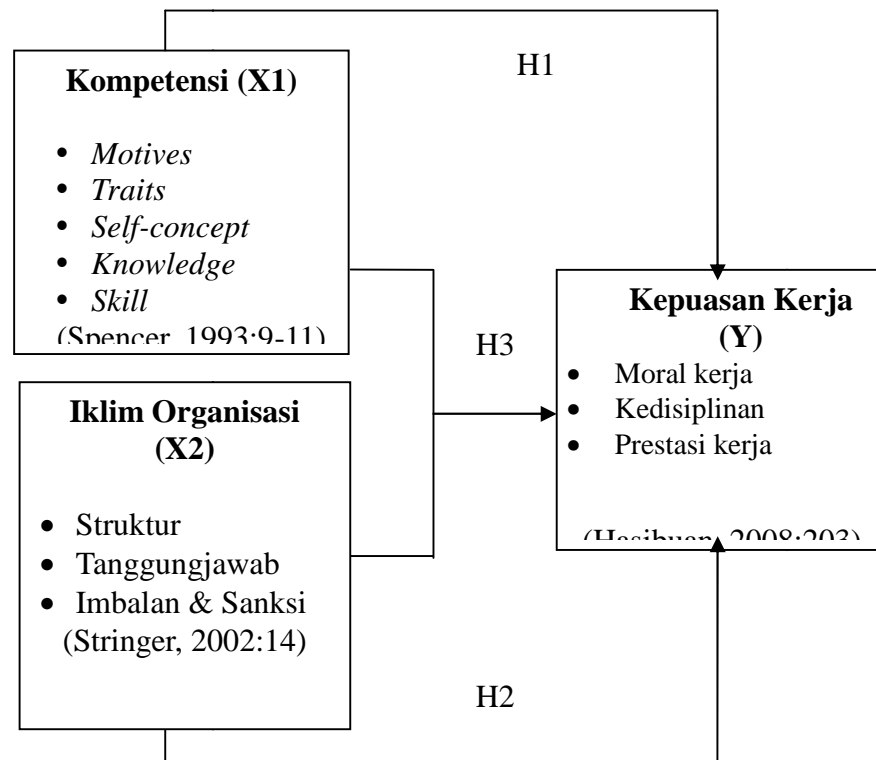
1. Motif (*Motives*) yaitu sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu sejumlah aksi atau tujuan. Contoh : orientasi berprestasi (*achievement orientation*), orientasi pelayanan dan kepuasan pelanggan (*customer service orientation*), perhatian pada tugas (*concern for order*).
2. Sifat/karakter (*Traits*) yaitu karakter fisik dan reaksi atau respons yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi. Contoh : kontrol diri (*self-control*), inisiatif (*inisiatif*), kerja sama (*team work*), mampu beradaptasi (*adaptability*)

- dan pemahaman antar diri/empati (*interpersonal understanding*).
3. Konsep diri (*Self-Concept*) yaitu perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang. Contoh : kepercayaan diri (*self-confidence*), dan etika (*etics*)
 4. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Biasanya tes pengetahuan mengukur kemampuan untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya itu. Contoh : pengetahuan tentang teknologi informasi (*technology information*) dan pengetahuan telekomunikasi (*telecommunication knowledge*).
 5. Keahlian (*Skill*) yaitu suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Contoh : keahlian dalam teknik (*technical expertise*), profesionalisme dalam pekerjaan (*profesional expertise*) berfikir analitis (*analytical thinking*), kemampuan dalam berkomunikasi (*communication*), pencarian informasi (*information seeking*), berfikir konseptual (*conceptual thinking*), kemampuan dalam melakukan proses perbaikan dan inovasi

(*innovation and process improvement*).

Faktor lain yang harus dipahami oleh perusahaan adalah iklim organisasi. Setiap karyawan mempunyai pandangan yang berbeda-beda terhadap organisasinya. Perbedaan pandangan anggota terhadap organisasinya yang akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku mereka dalam melakukan pekerjaan. Suasana interaksi yang terjadi dalam lingkungan internal organisasi akan menentukan perilaku para anggota organisasi dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Suasana interaksi tersebut pada umumnya lazim disebut sebagai iklim organisasi atau *organizational climate*

Permasalahan peningkatan kepuasan kerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana kompetensi dilakukan dan bagaimana mengembangkan iklim organisasi yang baik agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Dari gambar di atas dapat ditarik pengertian bahwa ada hubungan antara kompetensi kepada iklim organisasi terhadap kepuasan kerja mereka. Ketika kompetensi diterapkan sebagaimana mestinya maka kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat dengan baik. Tapi ketika kompetensi yang dilakukan kurang optimal, maka karyawan akan cenderung mengabaikan kewajiban yang ditugaskan kepada mereka sehingga kepuasan kerja mereka menurun. Begitu juga dengan iklim organisasi yang tumbuh dalam organisasi di mana karyawan bekerja. Ketika iklim organisasi yang ada membawa suasana kerja yang baik maka kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat dengan sendirinya. Sebaliknya ketika dalam

organisasi di mana karyawan bekerja tumbuhnya iklim organisasi yang tidak baik maka akan menimbulkan menurunnya kepuasan kerja karyawan dan menyebabkan organisasi tersebut tidak bisa berjalan dengan semestinya. Gabungan antara kompetensi dan iklim organisasi yang tumbuh dalam suatu organisasi akan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Karena kedua hal tersebut akan saling melengkapi dan saling menutupi kekurangan pada bagian masing-masing sehingga kepuasan kerja yang diharapkan dapat diperoleh dengan optimal.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:84), “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian”. Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Adanya pengaruh antara kompetensi (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

H2: Adanya pengaruh antara iklim organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

H3: Adanya pengaruh antara kompetensi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

III. METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian penulis menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian yang akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga, menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada PT. Sinjaraga Santika Sport yang beralamat di jalan Liangjulung Nomor 104 Kadipaten Kabupaten Majalengka.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan pengolahan data, terlebih dahulu data yang diperoleh melalui kuesioner perlu diuji kesahihannya dan keandalannya. Untuk itu dilakukan pengujian data dari keseluruhan pernyataan pada kuesioner dengan uji validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Dalam uji validitas ini digunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan perhitungannya menggunakan SPSS17. Adapun kaidah keputusan:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan tidak valid

Adapun hasil pengolahan data kuesioner menggunakan SPSS 17 seperti terdapat pada tabel berikut dengan menggunakan *Pearson Product Moment*.

Tabel Hasil Uji Validitas Kompetensi (Variabel X₁)

No. Soal	r_{hitung}	r_{tabel} ($\alpha = 0,05, n = 57$)	Keterangan
1	0,594	0,261	Valid
2	0,602	0,261	Valid
3	0,565	0,261	Valid
4	0,502	0,261	Valid
5	0,557	0,261	Valid
6	0,652	0,261	Valid
7	0,432	0,261	Valid
8	0,532	0,261	Valid
9	0,503	0,261	Valid
10	0,491	0,261	Valid
11	0,514	0,261	Valid
12	0,461	0,261	Valid
13	0,535	0,261	Valid
14	0,551	0,261	Valid
15	0,544	0,261	Valid
16	0,602	0,261	Valid
17	0,565	0,261	Valid
18	0,557	0,261	Valid
19	0,584	0,261	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data dari SPSS 17.0

Dari tabel di atas tentang variabel X₁ (Kompetensi), maka dapat diketahui berdasarkan 19 pertanyaan yang telah diuji tersebut dinyatakan

valid. Dari 19 pertanyaan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berkorelasi positif.

Tabel Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi (Variabel X₂)

No. Soal	r_{hitung}	r_{tabel} (= 0,05, n = 57)	Keterangan
1	0,674	0,261	Valid
2	0,783	0,261	Valid
3	0,876	0,261	Valid
4	0,747	0,261	Valid
5	0,674	0,261	Valid
6	0,783	0,261	Valid
7	0,876	0,261	Valid
8	0,747	0,261	Valid
9	0,674	0,261	Valid
10	0,783	0,261	Valid
11	0,876	0,261	Valid
12	0,663	0,261	Valid
13	0,569	0,261	Valid
14	0,674	0,261	Valid
15	0,783	0,261	Valid
16	0,876	0,261	Valid
17	0,569	0,261	Valid
18	0,783	0,261	Valid
19	0,876	0,261	Valid
20	0,747	0,261	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data dari SPSS 17.0

Dari tabel di atas tentang variabel X_2 (Iklim Organisasi), maka dapat diketahui berdasarkan 20 pertanyaan yang telah diuji tersebut

dinyatakan valid. Dari 20 pertanyaan tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi berkorelasi positif.

Tabel Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (Variabel Y)

No. Soal	r_{hitung}	r_{tabel} (= 0,05, n = 57)	Keterangan
1	0,722	0,261	Valid
2	0,322	0,261	Valid
3	0,448	0,261	Valid
4	0,600	0,261	Valid
5	0,778	0,261	Valid
6	0,666	0,261	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data dari SPSS 17.0

Dari tabel di atas tentang variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan), maka dapat diketahui berdasarkan 6 pertanyaan yang telah diuji tersebut dinyatakan valid. Dari 6 pertanyaan tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan berkorelasi positif.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan) alat pengumpul data (instrument) yang digunakan. Uji reliabilitas instrument dilakukan dengan *Cronbach Alpha*, dengan

kaidah keputusan: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir kuesioner tersebut reliabel, tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak reliabel.

Untuk mengetahui ke 45 pertanyaan pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu item pertanyaan pada kuesioner yang diberikan kepada responden. Adapun hasil pengolahan data kuesioner menggunakan SPSS 17.0 seperti terdapat pada tabel berikut dengan menggunakan *Cronbach Alpha*:

Tabel Reliabilitas Variabel X₁, X₂ dan Variabel Y

Variabel	Total Soal	Nilai Reliabilitas Cronbach Alpha	r _{tabel}	Keterangan
Kompetensi	19	0,745	0,261	Reliabel
Iklim Organisasi	20	0,764		Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	6	0,762		Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data dari SPSS 17.0

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk instrumen penelitian variabel X₁ (Kompetensi) sebanyak 19 pernyataan sebesar 0,745 lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,261 ($r_{11} > r_{tabel}$) sehingga dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel. Dari tabel tersebut dapat diketahui pula nilai *Cronbach Alpha* untuk instrumen penelitian variabel X₂ (Iklim Organisasi) sebanyak 20 pernyataan sebesar 0,764 lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,261 ($r_{11} > r_{tabel}$) sehingga dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel. Selanjutnya dari tabel tersebut dapat diketahui pula nilai *Cronbach Alpha* untuk instrumen penelitian variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) sebanyak 6 pernyataan sebesar 0,762 lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,261 ($r_{11} > r_{tabel}$) sehingga dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

Pembahasan

Kompetensi pada PT. Sinjaraga Santika Sport

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada di PT. Sinjaraga Santika Sport menunjukkan bahwa tanggapan karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport terhadap variabel

kompetensi diperoleh skor total untuk seluruh item pertanyaan sebesar 4031, hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian terhadap kompetensi di PT. Sinjaraga Santika Sport termasuk kategori tinggi. Kompetensi tinggi ditunjukkan dengan indikator-indikator yang mempunyai nilai tinggi diantaranya : karyawan selalu berorientasi pada pelayanan dan kepuasan pelanggan, selalu meningkatkan prestasi yang dimilikinya, selalu mendengarkan keluhan pelanggan sekalipun disampaikan dengan marah-marah, dan dapat menguraikan permasalahan yang ada menjadi bagian-bagian yang lebih mudah dipahami secara sistematis.

Secara keseluruhan kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport termasuk tinggi, namun demikian ada beberapa indikator kompetensi yang memiliki nilai rendah diantaranya : banyak karyawan merasa kurang percaya diri dalam menjalankan pekerjaan dan kurang berinisiatif untuk mencoba cara kerja baru atau produk baru. Hal inilah yang harus menjadi perhatian perusahaan untuk mencoba memberikan motivasi pada karyawan

agar selalu percaya diri dan diberi kebebasan untuk mencoba cara kerja baru atau produk baru.

Iklm Organisasi Pada PT. Sinjaraga Santika Sport

Berdasarkan tanggapan karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport terhadap variabel iklim organisasi diperoleh skor total untuk seluruh item pertanyaan sebesar 4.429, hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian terhadap iklim organisasi di PT. Sinjaraga Santika Sport termasuk baik. Iklim organisasi yang baik ditunjukkan dengan indikator-indikator iklim organisasi yang mempunyai nilai tinggi diantaranya : perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengikuti diklat-diklat yang berguna untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan perusahaan memberikan imbalan berupa gaji, bonus dan tunjangan-tunjangan yang disesuaikan dengan prestasi kerja karyawannya. Namun demikian ada juga beberapa indikator iklim organisasi yang memiliki nilai rendah diantaranya mengenai kejelasan petunjuk kerja. Petunjuk-petunjuk kerja yang diberikan pimpinan perusahaan dirasakan masih kurang jelas bagi karyawan sehingga memerlukan pemahaman mendalam bagi karyawan agar dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik. Hal ini perlu diperbaiki lebih lanjut oleh perusahaan.

Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport

Hasil penelitian menunjukkan tanggapan karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport terhadap variabel kepuasan kerja karyawan diperoleh skor total untuk seluruh item

pertanyaan sebesar 1.364, hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinjaraga Santika Sport termasuk kategori tinggi. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi ditunjukkan dengan indikator-indikator kepuasan kerja yang mempunyai nilai tinggi diantaranya : setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan akan dilaksanakan oleh karyawan dengan penuh perhatian dan karyawan selalu berusaha untuk menghasilkan output/hasil yang sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator paling lemah dari variabel kepuasan kerja yang perlu mendapat perhatian adalah karyawan masih kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinjaraga Santika Sport

Dari hasil penelien analisis koefisien korelasi *pearson product moment* hubungan antara kompetensi dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,051. Nilai koefisien korelasi tersebut termasuk kategori sangat lemah (0,00 – 0,199). Nilai koefisien korelasi adalah positif, ada hubungan positif antara kompetensi dengan kepuasan kerja karyawan. Semakin baik kompetensi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan koefisien determinasi sebesar 0,26% memiliki arti bahwa kompetensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 0,26%. Sisanya 99,74 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan uji *t* diketahui bahwa ternyata harga $t_{hitung} = 3,128$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,674$

dengan signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sinjaraga Santika Sport.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat dari Fikry Maulidani (2012) yang melakukan penelitian pada Pada KSP Nasari Cabang Bandung dengan hasil bahwa Iklim Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Nasari cabang Bandung secara simultan sebesar 58.1% sedangkan sisanya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinjaraga Santika Sport

Dari hasil penelitian dapat diketahui koefisien korelasi *Pearson Product Moment* pada iklim organisasi sebesar 0,177, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,177. Nilai koefisien korelasi tersebut termasuk kategori sangat lemah (0,00 – 0,199). Nilai koefisien korelasi adalah positif, ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Semakin baik iklim organisasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 3,13% yang memiliki arti bahwa iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 3,13%, sisanya 96,87% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan uji *t* diperoleh harga $t_{hitung} = 5,272$ lebih

besar dari $t_{tabel} = 1,674$ dengan signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sinjaraga Santika Sport.

Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinjaraga Santika Sport

ompetensi dan iklim organisasi merupakan dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini disadari pula oleh perusahaan-perusahaan yang senantiasa memberikan fokus pada permasalahan kompetensi dan iklim organisasi. Perusahaan berkeyakinan kompetensi karyawan yang tinggi yang dimiliki perusahaan dan ditunjang dengan iklim organisasi yang baik akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal tersebut disadari oleh PT Sinjaraga Santika Sport Majalengka. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien determinasi sebesar 3,17% memiliki arti bahwa kompetensi dan iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 3,17%, sisanya 96,83% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan uji *F* diperoleh sig. 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau $0,05 > 0,000$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $4,882 > 3,17$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti kompetensi dan iklim organisasi bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sinjaraga Santika Sport.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinjaraga Santika Sport sebagaimana yang telah dikemukakan dalam pembahasan sebelumnya, penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan pada PT. Sinjaraga Santika Sport berdasarkan tanggapan responden termasuk kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan indikator-indikator yang mempunyai nilai tinggi diantaranya : karyawan selalu berorientasi pada pelayanan dan kepuasan pelanggan, selalu meningkatkan prestasi yang dimilikinya, selalu mendengarkan keluhan pelanggan sekalipun disampaikan dengan marah-marah, dan dapat menguraikan permasalahan yang ada menjadi bagian-bagian yang lebih mudah dipahami secara sistematis.
2. Iklim organisasi pada PT. Sinjaraga Santika Sport berdasarkan tanggapan responden termasuk kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan indikator-indikator iklim organisasi yang mempunyai nilai tinggi diantaranya : perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengikuti diklat-diklat yang berguna untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan perusahaan memberikan imbalan berupa gaji, bonus dan tunjangan-tunjangan yang disesuaikan dengan prestasi kerja karyawannya.
3. Kepuasan kerja karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport berdasarkan tanggapan responden termasuk kategori tinggi. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi ditunjukkan dengan indikator-indikator kepuasan kerja yang mempunyai nilai tinggi diantaranya : setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan akan dilaksanakan oleh karyawan dengan penuh perhatian dan karyawan selalu berusaha untuk menghasilkan output/hasil yang sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.
4. Secara parsial variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Secara parsial variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Secara simultan variabel kompetensi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2003. *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya*

- Manusia*. Bandung: Reflika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya.
- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Euis Rosaeli. 2002. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Moral Kerja dan Perilaku Kerja Produktif Karyawan Telkom di Kantor Divisi Regional III*. Tesis Pascasarjana Universitas Padjadjaran Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Housser DL, Pesorella PA, & Wissler AL. 1997. *A Consultant Manual: Survey Guided Development II*. California: University Associated.
- Imam Ghazali. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Litwin G, and P. Stringer. 1968. *Climate and Motivation: An Experimental Study*. Boston: Harvard University Press.
- Riduwan. 2009. *Dasar-dasar statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Ed.12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2008. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Spencer, M, Lyle, Jr & Signe M. Spencer, 1993. *Competence at Work "Models for Superior Performance"*. John Wiley & Sons Inc, New York.
- Spencer, M, Lyle, & Emmerling, Robert J, 2007. *Emotional Intelligence Competencies of Financial Advisors That Deliver Superior Client Portfolio Performance*. Journal of Competency International, June 2007, <http://www.CompetencyInternational.com>
- Stringer. 2002. *Organization Theory and Design*. University of Colorado at Denver.
- Sugiyono. 2011. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: FE UGM.
- Triyono Nugroho. (2009). *Perilaku Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Veithzal Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Alfabeta.