



KETERKAITAN ANTARA BUDAYA, IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KINERJA ORGANISASI

Alayya Trianindi, Hinggil Permana, Mimin Maryati

Manajemen Pendidikan Islam / FAI, Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstrak

Kemampuan institusi dipengaruhi oleh mutu kerja sumber daya orang institusi yang berhubungan. Adapun kemampuan orang dipengaruhi oleh kepuasan kinerja. Kepuasan kinerja dipengaruhi oleh kebiasaan serta iklim institusi. Tujuan riset ini merupakan guna mengenali ketergantungan antara budaya, iklim institusi dengan kepuasan kerja serta kinerja institusi. Metode riset yang digunakan dalam riset ini merupakan pendekatan kualitatif deskriptif, dimana dalam riset ini menggunakan data skunder berbentuk jurnal riset, buku, serta pula artikel ilmiah yang berhubungan dengan budaya serta iklim institusi, dan kepuasan kerja serta kemampuan dalam institusi. Adapun hasil dari riset ini merupakan budaya dan iklim institusi mempunyai ikatan yang kuat dengan kepuasan kerja serta pula kinerja institusi. Ikatan ini dimulai dari hubungan antara budaya institusi dengan kepuasan kerja, setelah itu hubungan antara iklim institusi dengan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja institusi itu sendiri punya hubungan yang kuat serta saling berkaitan. Indikator nilai salah satu variabel mempengaruhi variabel yang lain bisa dibilang bahwa anatra variabel satu dengan yang lain berbanding lurus dengan output ataupun hasilnya.

Kata Kunci: Institusi, Kualitatif, Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Keberhasilan institusi dalam pendapatan tujuan yang sudah ditetapkan tidak terlepas dari peran dan manusia selaku anggota institusi yang mempunyai keahlian serta kemauan membantu berbagai kegiatan institusi sehingga dengan begitu bisa dibilang jika

kehadiran orang didalam institusi ialah salah satu sumber energi institusi yang berarti dan memastikan kesuksesan institusi (Hermanto, 2018). Kepuasan kerja pegawai merupakan sesuatu fenomena yang perlu diperhatikan oleh pimpinan institusi. Kepuasan kerja pegawai berkaitan erat dengan kinerja

*Correspondence Address : atrianindy@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v10i7.2023. 3458-3466

© 2023UM-Tapsel Press

pegawai. Seorang yang puas dalam pekerjaannya hendak mempunyai dorongan, komitmen pada institusi serta kesertaan kegiatan yang besar sehingga akan terus membenarkan kinerja mereka. Tidak hanya itu, ketidakpuasan kerja pegawai bisa diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan serta rendahnya komitmen pada institusi. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang apakah pekerjaan itu menyenangkan atau tidak. Ketika seorang pegawai terhubung ke sebuah organisasi, dia memberi mereka serangkaian keinginan, kebutuhan, ambisi, dan pengalaman masa lalu yang digabungkan untuk menciptakan harapan di tempat kerja. Kepuasan kerja membuktikan bahwa harapan seseorang sesuai dengan imbalan yang ditawarkan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, kesejahteraan aktivitas juga erat kaitannya dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan dorongan (Putri, 2015). Kepuasan pada pendapatan (*satisfaction with pay*), membuktikan perasaan pegawai kepada pendapatan yang diperoleh dari industri, apakah sesuai dengan harapannya ataupun tidak.

Abdul Teragung Wahab memilah hawa badan jadi sebagian berbagai "(1) Hawa badan terbuka, hawa badan sejenis ini diisyaratkan dengan seseorang administrator serta badan badan yang berlagak jujur serta terbuka. Semua badan badan silih menghormati satu dengan yang lain. (2) Hawa Badan Mengikat, hawa sejenis ini mempunyai sebagian faktor yang antara lain badan badan legal professional namun sebaliknya maksimum manajernya legal kurang professional (3) iklim badan tidak mengikat, iklim ini yang lebih muncul dalam kegiatan institusinya dibantu oleh administrator, atensi, leksibel, namun sebaliknya badan legal kurang professional (4) Hawa badan tertutup, perihal ini diisyaratkan misalnya

kepala sekolah yang tidak mensupport kepada kegiatan anggota institusi, ternyata justru membatasi perkembangan badan, dan badan badan aktivitasnya tidak jauh berlainan dengan pemimpinnya". Sebaliknya bagi Halpin and Croft mengatakan bersumber pada asumsi kalau "hawa badan ialah anggapan dari anggotanya, hingga terdapat sebagian aspek yang membuat hawa badan, ialah: keterpisahan, halangan, kedekatan, kejauhan, titik berat pada hasil, desakan (dorongan) serta antusias" (Badu & amp; Djafri, 2017).

Tiap pegawai yang bertugas dalam institusi, sejak diterima hingga memasuki era pensiun ingin bertugas buat penuhi keinginan, kemauan, impian serta keahlian yang dipunyai. Lewat cara pemilahan, pegawai yang diperoleh setelah itu merencanakan tahapan pekerjaan, memperoleh pendapatan atau imbalan, berinteraksi sosial dalam institusi (Sunarta, 2019). Suatu institusi yang ditimpa perasaan tidak puas yang ditunjukkan oleh para pegawainya dalam bertugas bisa membawa akibat minus alhasil bisa merugikan institusi itu. Kehilangan yang jelas serta langsung dialami merupakan terbentuknya penyusutan moral kerja serta terganggunya layanan badan, bagus pada pihak dalam ataupun eksternal. Cara layanan badan yang tersendat dampak rendahnya antusias kegiatan yang ditunjukkan oleh para pegawainya, bisa membatasi jalannya sistem serta sub sistem apalagi supra sistem dalam rasio yang lebih besar (Johari & amp; Yahya, 2016).

Masalah yang sering kali ditemukan dalam institusi adalah adanya penemuan budaya institusi yang bernilai negatif seperti *bullying* kemudian adanya iklim rawan dalam institusi seperti saat *requirement* pegawai. Budaya institusi merupakan kebiasaan yang mana dilakukan secara turun temurun dalam institusi, sedangkan iklim institusi

merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi budaya institusi. Dari latar belakang yang disampaikan sebelumnya diketahui bahwa budaya institusi dan juga iklim institusi memiliki kaitan. Berdasarkan hal tersebut peneliti memiliki pertanyaan berkaitan dengan budaya institusi dan iklim institusi serta kaitannya dengan kepuasan kerja dan kinerja institusi. Maka dari itu peneliti memutuskan untuk dapat melakukan penelitian dengan judul “Keterkaitan Antara Budaya, Iklim Institusi Dengan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Institusi.”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian kualitatif, penelitian kualitatif adalah bentuk penelitian deskriptif yang menggunakan sumber data sekunder berupa penelitian terdahulu, buku serta artikel ilmiah yang berkaitan dengan topik utama atau judul yang akan dibahas. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui kepuasan kerja dan iklim institusi serta kaitannya dengan budaya dan juga kinerja institusi. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti selanjutnya dalam mencari sumber kepustakaan berkaitan dengan kepuasan kerja dan iklim institusi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi atau emosi yang dirasakan seorang pegawai, yaitu perasaan nyaman atau tidak nyaman ketika mempertimbangkan berbagai kondisi yang berhubungan dengan pekerjaan. Ini pada dasarnya adalah situasi di persimpangan antara harapan pegawai dan kenyataan yang disajikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2014:112). (Handoko, 2014: 135) dalam (Novitasari, 2019) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan hasil

komunikasi antara seorang individu (Sunarta, 2019) dan lingkungan sekitarnya (Locke, 1969). Kepuasan kerja ialah suatu konsep yang dapat menjelaskan tentang perasaan individu terhadap pekerjaannya. Berdasarkan teori penetapan tujuan (Locke, 1969), kepuasan kerja ialah perbedaan tujuan individu di tempat kerja dan kenyataan yang dirasakan. Dengan kata lain, kepuasan dan ketidakpuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara apa yang dicapai (Sunarta, 2019) dan apa yang diharapkan (Locke, 1969).

Hal ini bisa diartikan bahwa kepuasan pegawai dalam suatu institusi terjadi ketika tidak ada kesenjangan yang terjadi. Semakin lebar kesenjangan antara apa yang diharapkan dan diterima oleh pegawai di institusi, semakin besar ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan (Sunarta, 2019) (King Jr, Lahiff, & Hatfield, 2009). Kepuasan kerja ialah perasaan positif yang diperoleh dari evaluasi karakteristik kerja (Robin & Judge, 2013) dalam (Sunarta, 2019). Pendapat (Locke, 1969) dalam (Sunarta, 2019), kepuasan kerja meliputi aspek emosional, kognitif, dan perilaku. Emosi positif (emosional) menggambarkan kepuasan kerja sebagai ekspresi dari apa yang ada dalam pikiran ketika menilai pekerjaan pribadi dan kolektif. Kognisi (rasa, persepsi, imajinasi) dari (Sunarta, 2019) sebagaimana (Locke, 1969) adalah bahwa kepuasan kerja pada dasarnya dirasakan dan berpikir yang dapat dijelaskan sebagai ekspresi.

2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley & Yuki yang dikutip oleh Moe, terdapat 3 jenis teori kepuasan kerja yang umum diketahui. As`ad dalam Sunyoto (2016: 211) dalam (Damanik, 2020), yaitu:

a. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah 2 hal yang

berbeda. Artinya, kepuasan dan ketidakpuasan kerja bukanlah variabel kontinu. Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Ia membagi situasi yang mempengaruhi sikap pekerja menjadi 2 kelompok.

- Puas atau termotivasi ialah situasi yang menunjukkan sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, kesadaran, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan.
- Faktor ketidakpuasan (*hygiene factor*) adalah faktor yang menjadi penyebab ketidakpuasan tersebut, terdiri dari kebijakan dan manajemen perusahaan, pengawasan, keterampilan, gaji, ikatan interpersonal, situasi kerja, keamanan dan status pekerjaan.

b. Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy Theory)

Dikembangkan oleh Porter. Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung perbedaan antara apa yang mereka rasakan seharusnya dan apa yang mereka rasakan. Lalu Locke menjelaskan bahwa kepuasan kerja suatu individu tergantung pada ketidaksesuaian antara jiwa (harapan, kebutuhan, atau nilai) dengan perasaan dan persepsi yang telah dicapai melalui pekerjaannya.

c. Teori Keadilan (Equity Theory)

Membicarakan tentang perasaan puas dan tidak puas yang ditinjau dari adanya kesetaraan. Perasaan adil dan tidak adil tentang situasi yang dirasakan seseorang yang dibandingkan dengan orang lain di level yang sama, di tempat yang sama, dan di institusi yang sama serta dipengaruhi oleh motivasi kerja.

3. Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah:

a. Isi Pekerjaan

Kepuasan kerja merupakan sumber utama dari kepuasan kerja (Pitasari & Perdhana, 2018) (Luthans, 2006). Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan juga berhubungan dengan kepuasan kerja. Selain itu, pemenuhan tuntutan kerja kreatif juga meningkatkan kepuasan kerja. Pekerjaan yang memberikan penghargaan juga penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Belias dkk. (2014) dalam (Pitasari & Perdhana, 2018) survei menunjukkan bahwa konten kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Yanseen (2013) mencapai kesimpulan serupa pada (Pitasari & Perdhana, 2018), dimana job content berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

b. Manajemen

Sebuah sistem manajemen yang dapat menciptakan kondisi dan situasi kerja yang stabil. Aspek ini ditunjukkan melalui evaluasi kinerja pegawai dan dukungan manajemen. Sebuah studi oleh Tansel dan Gazioglu (2013) dalam (Pitasari & Perdhana, 2018) menunjukkan bahwa manajemen yang buruk adalah penyebab utama dari kepuasan kerja yang buruk. Reza dkk., (2015) dalam (Pitasari & Perdhana, 2018) juga menunjukkan bahwa faktor manajemen mempengaruhi kepuasan kerja.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah suasana di mana sekelompok orang bekerja untuk mencapai tujuan mereka (Desa, et al., 2018: 3). Kepuasan yang di rasakan pegawai melingkupi tempat kerja yang dapat mempengaruhi mereka dan pekerjaannya di tempat kerja.

d. Kompensasi

Kepuasan kerja terkait penghargaan merupakan faktor multifaset dalam kepuasan kerja (Luthans, 2006) dalam (Pitasari & Perdhana, 2018). Penghasilan tidak hanya membantu individu memperoleh kebutuhan pokok mereka, tetapi juga untuk memenuhi tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Kompensasi merupakan imbalan yang meliputi gaji dan bonus.

e. Promosi Kerja

Promosi merupakan penawaran pegawai dengan kenaikan jabatan yang lebih dan kompensasi yang akan lebih tinggi juga. Penawaran pegawai ke tingkat yang lebih tinggi dalam suatu institusi biasanya mengarah pada peningkatan tanggung jawab dan peningkatan kompensasi (Malik et al., 2012) (Pitasari & Perdhana, 2018). Promosi ialah komponen institusi seperti memberikan pegawai penghargaan dan status tertentu yang pada akhirnya akan menentukan naik atau turunnya motivasi pegawai (Rosenbaum, 1984) (Pitasari & Perdhana, 2018). Kepuasan kerja dalam promosi ini adalah perasaan pegawai akan kesempatan bagi seorang individu untuk maju melalui promosi kerja.

f. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja ini bertujuan untuk membantu pekerja dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku dengan tujuan menerapkan hasil pelatihan pada para pekerja (Noe et al., 2011) (Pitasari & Perdhana, 2018). Basir dan Wahjono (2014) dalam (Pitasari & Perdhana, 2018) menjelaskan bahwa pelatihan di perusahaan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang pegawai butuhkan untuk mengamankan posisi yang stabil di masa depan. Bagi

Basir dan Wahjono (2014) dalam (Pitasari & Perdhana, 2018) pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Dampak Kepuasan Kerja

Pemimpin perusahaan mementingkan kepuasan kerja dan berpusat pada kinerja pegawai. Para peneliti sudah mengenali kepentingan ini, maka mendapatkan banyak studi yang disusun untuk menilai dampak kepuasan kerja pada produktivitas, eksistensi pegawai dan keluarnya pegawai (Robbins, 2003) dalam (Putri, 2015):

a. Perilaku anggota organisasi

Perilaku pekerja ditentukan oleh kepemimpinan dan karakteristik dan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja pula. Perilaku anggota di luar institusi adalah perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya (Putri, 2015).

b. Komitmen institusional

Komitmen pegawai pada institusi sangat menentukan keberhasilan kinerja institusi. Oleh karena itu, komitmen antara seseorang dengan institusi harus di perhatikan agar dapat diarahkan pada pencapaian tujuan dan visi-misi institusi (Putri, 2015).

c. Perasaan stress

Stres akan berpengaruh negatif terhadap perilaku institusi dan kesehatan seseorang. Studi menunjukkan bahwa adanya keterkaitan negatif yang kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja. Sehingga semakin stres pegawai maka akan semakin tidak puas dalam melakukan pekerjaannya (Putri, 2015).

d. Prestasi kerja

Hubungan antara kepuasan dan prestasi kerja masih menjadi kontroversial, beberapa berpendapat bahwa kepuasan mempengaruhi kinerja

yang lebih tinggi, sedangkan yang lainnya menyatakan bahwa prestasi yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa diduga adanya keterkaitan antara kinerja dan kepuasan kerja diantara kedua variabel tersebut.

e. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Ada tiga tanggung jawab seorang pemimpin dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja, antara lain (Setiyati & Hikmawati, 2020):

a. Mendeskripsikan pelaksanaan pekerjaan bawahannya

Setiap pimpinan harus mampu mendeskripsikan mengenai apa yang diharapkannya dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

b. Menyediakan fasilitas untuk memenuhi kebutuhan pegawai

Beberapa fasilitas yang menjadi tanggung jawab para pemimpin adalah berusaha untuk meminimalisir hambatan yang dapat menghambat kelancaran pekerjaan.

c. Memilih dan melaksanakan cara terbaik dalam memotivasi pegawai

Penghargaan yang efektif untuk memotivasi kerja harus memenuhi persyaratan dan diberikan dalam jumlah yang wajar, waktu yang tepat, variasi yang menyenangkan, dan keadilan kepada bawahan.

B. Iklim Institusi

1. Definisi Iklim Organisasi

Budaya institusi itu sendiri didefinisikan sebagai cara bagi pegawai untuk memahami lingkungan institusi. Budaya institusi adalah suatu kondisi

yang mengekspresikan lingkungan psikologis yang dirasakan pegawai di dalam institusi, dan budaya institusi yang ada dipengaruhi oleh persepsi pegawai yang bekerja di lingkungan tersebut serta budaya institusi ini diakui nyaman dan menyenangkan. Dampak psikologis juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dalam institusi (Suti et al., 2020).

Stringer, dijelaskan oleh Ruliana (2014: 152) dalam (Lagonah et al., 2017), adalah kumpulan yang berfokus pada prinsip bahwa iklim institusi menentukan munculnya motif dan bermakna atau menghormati Pola lingkungan. Mempengaruhi kinerja institusi Anda. Iklim institusi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan lingkungan atau situasi institusi. Diskusi mengenai iklim institusi sebenarnya adalah diskusi tentang lingkungan kerja dan dianggap sadar atau tidak sadar dan terutama mempengaruhi perilaku institusi (Steers, 1985: 120) (Lagonah et al., 2017). Hal ini dapat terjadi karena adanya institusi kegiatan.

2. Faktor- Faktor Iklim Organisasi

Bagi Hauser juga Pecorella dan Wisler (1977) dari (Lagonah et al., 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi iklim institusi didasarkan pada respon subjek terhadap pertanyaan yang diajukan kepadanya, melalui persepsi individu dalam institusi. Masalah utama dalam memahami peran iklim dalam suatu institusi adalah kurangnya konsensus di antara para ilmuwan tentang variabel utama yang mempengaruhi iklim institusi. Hal ini karena karakteristik lingkungan yang mereka hadapi berbeda, sehingga sulit untuk mengidentifikasi dimensi inti yang terkait dengan semua institusi. Masalah lain adalah bahwa mendefinisikan satu set pengukuran yang tepat membuat sulit untuk menarik kesimpulan umum.

3. Dimensi dan Indikator Iklim Organisasi

Stringer (2002) dalam (Lagonah et al., 2017) mengemukakan dimensi dan indikator budaya institusi, yakni: struktur, tanggung jawab, rasa syukur, dukungan dan komitmen. Sementara itu, Stringer mengusulkan kepada Lirwin terdapat 6 faktor iklim institusi dari (Lirwin juga Stringer, 1968) dalam (Lagonah et al., 2017), diantaranya:

- a. Struktur dan penekanan serta penggambaran aturan derajat yang dikenakan pada pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan institusi pada anggota institusi.
- b. Tanggung jawab adalah tanggung jawab anggota institusi untuk menonjol terhadap tantangan, tuntutan, dan peluang untuk merasa sukses.
- c. Kehangatan dan dukungan, yaitu dukungan yang lebih positif daripada hukuman di tempat kerja untuk mempromosikan perdamaian di tempat kerja.
- d. Imbalan adalah penghargaan dan hukuman dalam konteks pekerjaan, harga menunjukkan tindakan dan penerimaan tindakan, dan hukuman menunjukkan tindakan dan penolakan tindakan.
- e. Konflik adalah suasana persaingan antara individu dan bagian dari suatu institusi dalam suasana kepentingan diri sendiri.
- f. Identitas suatu institusi merupakan loyalitas kelompok dari anggota institusi dan mempromosikan loyalitas kelompok.

4. Menciptakan Iklim Organisasi yang Kondusif dan Efektif

Untuk menciptakan budaya institusi yang fasilitatif dan efektif, para pemimpin bisnis perlu memperhatikan pedoman berikut (Hermanto, 2018): sebuah.

- a. Struktur
Struktur institusi mencerminkan rasa terorganisir dan memiliki peran juga tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan institusi.
- b. Standar-Standar
Standar institusi mengukur rasa tekanan untuk melakukan dan tingkat kebanggaan yang dilakukan anggota institusi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.
- c. Tanggung Jawab
Tanggung jawab mencerminkan perasaan pegawai. Kesadaran tanggung jawab yang tinggi menunjukkan bahwa anggota institusi merasa percaya diri untuk memecahkan masalah mereka. Tanggung jawab yang rendah menunjukkan bahwa pegawai tidak dapat mengambil risiko dan mencoba pendekatan baru.
- d. Penghargaan
Hal ini menjelaskan bahwa dalam suatu institusi seseorang merasa dihargai atau mendapatkan penghargaan jika mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik
- e. Dukungan
Perasaan percaya juga saling mendukung untuk menciptakan dorongan motivasi kerja antara

pegawai dan atasan serta anggota kelompok kerja

f. **Komitmen**

Hal ini untuk perasaan bangga antara atasan dengan pegawai terhadap institusi karena tujuan institusi yang telah tercapai.

Keterkaitan antara Budaya, Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja Organisasi

Budaya dan iklim institusi pada suatu perusahaan erat kaitannya dengan kepuasan kerja dan kinerja perusahaan. Kegiatan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramitha et al. (2018) yakni bahwa budaya institusi memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak berdampak signifikan terhadap kinerja di dalam Badan Persatuan Negara dan Politik. Kedua, fakta bahwa iklim institusi ialah kualitas lingkungan internal institusi yang relatif bertahan lama dan bahwa pengalaman anggota institusi dapat mempengaruhi perilaku anggota institusi dan dijelaskan oleh karakteristik atau sifat institusi. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Faktor fisik, sistem institusi formal, dan perilaku kepemimpinan semuanya berkontribusi pada pembentukan budaya institusi. Iklim institusi dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu kondisi lingkungan institusi dari aspek fisik dan kondisi lingkungan institusi dari aspek psikologis atau non fisik.

Keadaan lingkungan kerja fisik ialah keadaan lingkungan kerja secara keseluruhan, termasuk aspek fisik. Sedangkan kondisi non fisik lingkungan kerja ialah segala aktivitas yang terjadi di lingkungan kerja yang berhubungan dengan hubungan psikologis baik dengan atasan maupun rekan kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai,

kita juga perlu mendukung lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan yang aman, nyaman dan tentram berdampak pada peningkatan kinerja dengan memuaskan pegawai dan tidak merasa terganggu dengan melakukan tugas yang diberikan. Kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang menguntungkan atau tidak menguntungkan dimana seorang pegawai melihat pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini tercermin dari sikap positif pegawai terhadap tempat kerja dan segala sesuatu yang harus mereka kelola di lingkungan tempat kerja. Kepuasan kerja harus terus dipantau, karena personel atau manajer dapat memengaruhi ketidakhadiran, pergantian, moral, ketidakpuasan, dan masalah tenaga kerja utama lainnya (Paramitha et al., 2018).

Kepuasan kerja tercermin dari sikap positif seorang pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapinya di lingkungan kerja. Hal tersebut merupakan salah satu fenomena yang terjadi di Badan Persatuan Politik Nasional dan ditandai dengan lambatnya produksi laporan tenaga kerja yang terkena kompensasi. Pegawai merasa bahwa kompensasi yang diterimanya tidak sesuai dengan harapannya. Sebagian besar pegawai merasa bahwa kompensasi berupa gaji dan bonus tidak sesuai dengan harapannya. Dalam hal ini, pegawai tidak puas dengan pekerjaannya. Dari kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, dan penjelasan sesuai dengan kondisi kerja. Kegagalan untuk menjaga kepuasan kerja dapat menyebabkan tingginya turnover pegawai dari institusi. Selain itu, ketidakpuasan pegawai dapat diidentifikasi dengan produktivitas pegawai yang rendah, ketidakhadiran yang tinggi, dan komitmen institusi yang rendah (Paramitha et al., 2018).

SIMPULAN

Kepuasan kerja ialah suatu keadaan emosional dimana seorang pegawai merasa nyaman atau tidak nyaman ketika mempertimbangkan berbagai kondisi yang berhubungan dengan pekerjaan. Ini pada dasarnya ialah situasi di persimpangan antara harapan pegawai dan kenyataan yang disajikan kepada perusahaan. Penelitian dan pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan mengukur kepuasan kerja sebagai konsep global, permukaan, dan kebutuhan yang terpenuhi. Dampak kepuasan kerja itu sendiri berdampak langsung terhadap kinerja, pergantian pegawai, motivasi, keterlibatan kerja, perilaku anggota institusi, keterlibatan institusi, sikap stres, dan prestasi kerja. Aspek dan indikator budaya institusi meliputi struktur, tanggung jawab, kehangatan dan dukungan, penghargaan, konflik, dan identitas institusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, M. S. (2020). Pengaruh motivator faktor intrisik dan ekstrisik (teori Herzberg) terhadap kepuasan kerja pegawai bagian penjualan pada PT roda sakti surya megah jember. *Skripsi program studi administrasi bisnis jurusan ilmu administrasi fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas jember*.
- Badu, S. Q. Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Institusi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Damanik, D. J. (2020). Analisis faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pdam tirtanadi provinsi sumatera utara cabang berastagi. *Skripsi program studi manajemen fakultas sosial dan hukum universitas quality medan*.
- Hermanto, H. (2018). Iklim institusi dan kinerja pegawai. *JlAGANIS: Jurnal ilmu administrasi negara & bisnis Vol. 2, No. 2*.
- Johari, J., & Yahya, K. K. (2016). Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. *European journal of training and development, 40(7)*.
- Novitasari, D. K. (2019). Pengaruh dukungan institusi, budaya institusi, dan iklim institusi terhadap kepuasan kerja pegawai non pns di kantor samsat kebumen. *Naskah publikasi sekolah tinggi ilmu ekonomi (STIE) putra bangsa program studi manajemen (S-1) Kebumen*.
- Pitasari, N. A. A. Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan kerja pegawai : studi literatur. *Diponegoro journal of management volume 7, nomor 4, halaman 1-11*.
- Putri, G. V. (2015). Dampak kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *INA-Rx1v*.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku institusi*. Jakarta: Indeks.
- Seiyati, R. Hikmawati, E. (2020). Strategi meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja. *Forum ilmiah volume 17, nomer 2*.
- Sunarta. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Jurnal efisiensi- kajian ilmu administrasi, Vol. XVI, No. 2, ISSN 1412-1131, e-ISSN 2528-5750, Hal. 63-75*.
- Suti, M., Syahdi, M. Z., & D, D. (2020). Tata Kelola Perguruan Tinggi dalam Era Teknologi Informasi dan Digitalisasi. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting), 3(2), 203-214*.
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan kerja pegawai. *Society, Jurnal jurusan pendidikan IPS ekonomi*.