

ABSTRAKSI

Sumber daya manusia mempunyai peran yang menentukan bagi pencapaian tujuan perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dari keseluruhan kegiatan perusahaan. Untuk itu iklim organisasi yang terdapat dalam perusahaan perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Sales dan Ticketing PT. Lion Air Surabaya menyadari bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan sehingga perusahaan selayaknya memperhatikan iklim organisasi yang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Berdasarkan pemikiran tersebut maka dikaji lebih dalam mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan karyawan, dengan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh yang bermakna secara simultan dari faktor-faktor iklim organisasi yang terdiri dari struktur, tanggung jawab, imbalan, resiko, kehangatan, dukungan, standar, konflik, dan identitas terhadap kepuasan karyawan *Sales dan Ticketing* PT. Lion Air Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang dominan dari kesembilan faktor iklim organisasi yang terdiri dari struktur, tanggung jawab, imbalan, resiko, kehangatan, dukungan, standar, konflik, dan identitas terhadap kepuasan kerja karyawan *Sales dan Ticketing* PT. Lion Air Surabaya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan *Sales dan Ticketing* PT. Lion Air Surabaya yang berjumlah 45 orang, karena jumlah karyawan yang tidak terlalu besar, maka seluruh anggota populasi dipilih sebagai sampel penelitian. Oleh karena itu studi atau penelitian ini disebut juga studi populasi atau studi sensus.

Untuk menjawab permasalahan dan hipotesis, maka dilakukan uji statistik dengan menggunakan alat uji regresi linier berganda. Hasil pengujian dapat disampaikan sebagai berikut:

$$Y = -2,594 + 0,231 (X_1) + 0,195 (X_2) + 0,330 (X_3) + 0,152 (X_4) + 0,147 (X_5) + 0,172 (X_6) + 0,156 (X_7) + 0,163 (X_8) + 0,171 (X_9) + e$$

Hasil analisis dan pembuktian hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama :
Berdasarkan nilai F hitung = 30,899 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, hipotesis pertama diterima kebenarannya. Selain itu koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,888$, hal ini berarti bahwa Struktur (X_1), Tanggung jawab (X_2), Imbalan (X_3), Resiko (X_4), Kehangatan (X_5), Dukungan (X_6), Standar (X_7), Konflik (X_8), dan Identitas (X_9) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 88,8 %.
2. Hipotesis Kedua:
Dapat diterima kebenarannya, hasil ini didasari nilai dari nilai *standardized coefficient beta* β_3 X_3 (Imbalan) = 0,306 yang mempunyai nilai terbesar diantara nilai variabel bebas lainnya.