

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PELAKSANA DI INSTITUT MANAJEMEN TELKOM TAHUN 2012

Ivo Rolanda¹

¹Manajemen (Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika), Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom

¹ivo.rolanda@yahoo.com

Abstrak

One of the most convincing symptoms of the bad condition in an organization is lack of job satisfaction. In its worst symptoms were hiding behind job strike, inefficiency work, absenteeism and employee turnover. Organizational climate can influence job satisfaction by establishing employees' expectations about their perception of organizational climate (Davis and Newstrom, 1994:23). The purpose of this research is to seek the influence of organizational climate to job satisfaction of Telkom Institute of Management (IM Telkom) employees'. The methodology used in this research is descriptive causal. Descriptive research method is used to seek the condition of each variable, while causal used to prove a causal relationship between the variables. The population and sample in this research are 69 employees of IM Telkom. In analyzing the data, the author used simple regression analysis. The conclusion is that employees' perception of organizational climate is high with percentage of 70.20%, while job satisfaction is high with percentage of 74.22%. Furthermore, organizational climate (X) influence on job satisfaction (Y) equal to 0.558 and organizational climate significantly influences employees' job satisfaction in IM Telkom. Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction, Employees



Telkom
University

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Institut Manajemen Telkom

1.1.1 Profil Institusi

Institut Manajemen Telkom (IM Telkom) adalah perguruan tinggi yang dikelola oleh Yayasan Pendidikan Telkom (YPT). Dewan Pembina YPT, secara *ex-officio* adalah Direksi PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (PT.Telkom). IM Telkom didirikan sebagai bentuk tanggung jawab PT. Telkom untuk menjadi *Good Corporate Citizenship* yang ingin berkontribusi dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia.

Perjalanan Perguruan Tinggi Institut Manajemen Telkom (IM Telkom), dimulai pada tahun 1990 dengan nama MBA-Bandung, lalu berubah menjadi Sekolah Tinggi Manajemen Bandung (STMB) pada tahun 1994, kemudian berganti nama menjadi Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Telkom (STMB Telkom) pada tahun 2004, sebelum pada akhirnya bertransformasi menjadi Institut Manajemen Telkom (IM Telkom) pada tahun 2008.

Transformasi STMB Telkom menjadi Institut Manajemen Telkom (IM Telkom) pada tahun 2008 ditandai dengan bertambahnya program studi yang diselenggarakan oleh IM Telkom. Program studi baru yang diselenggarakan sejak tahun 2008 adalah program studi : S-1 Ilmu Komunikasi, S-1 Desain Komunikasi Visual, S-1 Akuntansi, S-1 Administrasi Niaga, D-3 Pemasaran. Transformasi ini selanjutnya diikuti dengan pengembangan fasilitas kampus, dimana pada awalnya hanya berlokasi di Kompleks Telkom Learning Center Jalan Gegerkalong Hilir, kini diperluas dengan 2 kampus baru yaitu: Kampus Jalan Setiabudi, dan Kampus Dayeuh Kolot. (*Sumber: <http://www.imtelkom.ac.id/id/tentang-im-telkom/sejarah-im-telkom.html>, 26 September 2012*)

Gambar 1.1
Logo IM Telkom



Sumber: <http://www.imtelkom.ac.id/>, 26 September 2012

1.1.2 Visi dan Misi

Visi:

Menjadi Lembaga Pendidikan Tinggi bidang Bisnis dan Manajemen Konvergensi yang unggul di Asia pada tahun 2021.

Misi:

1. Menyiapkan mahasiswa menjadi pemimpin Asia masa depan.
2. Mengembangkan Institusi "*knowledge enterprise*" kelas dunia.
3. Menghasilkan kontribusi yang "*determinant*" bagi kemandirian bangsa dalam persaingan global.

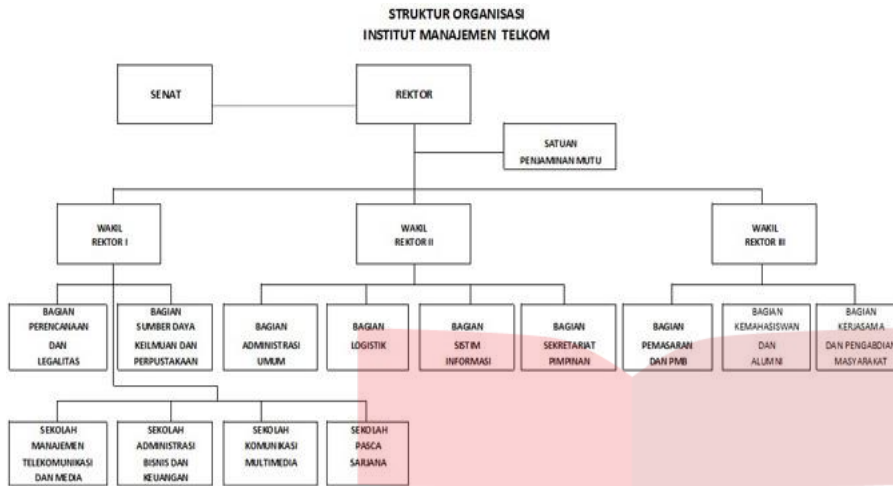
(Sumber: <http://www.imtelkom.ac.id/id/tentang-im-telkom/visi-misi-sistem-nilai-tujuan-im-telkom.html>, 26 September 2012)

1.1.3 Organisasi Pengelola

Struktur Organisasi IM Telkom dipimpin oleh seorang rektor dengan dibantu oleh tiga wakil rektor dan satuan penjaminan mutu yang terlihat dalam Gambar 1.2.

Telkom
University

Gambar 1.2
Struktur Organisasi IM Telkom



Sumber: <http://www.imtelkom.ac.id/id/tentang-im-telkom/struktur-organisasi.html>, 26 September 2012)

1.1.4 Lingkup Kegiatan Usaha

IM Telkom pada saat ini menyelenggarakan: 1 (satu) program pasca sarjana, 5 (lima) program strata-1, dan 1 (satu) program diploma-3. Kampus IM Telkom berada di 3 (tiga) lokasi, yaitu: kampus Gegerkalong, kampus Setiabudi, dan kampus Dayeuh Kolot. Ketiga kampus tersebut berada di wilayah Bandung. Jumlah mahasiswa yang menempuh studi di IM Telkom pada tahun 2010 ini berkisar pada angka 5.000 mahasiswa aktif, yang berasal dari seluruh daerah di Indonesia, ditambah dengan mahasiswa internasional dari beberapa negara asing. (Sumber: <http://www.imtelkom.ac.id/id/tentang-im-telkom/sejarah-im-telkom.html>, 26 September 2012)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009:1).

Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi agar organisasi dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di organisasi, dengan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif (Mangkunegara, 2007:1).

Salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Dalam bentuknya yang lebih sinis gejala itu bersembunyi di belakang pemogokan liar, pelambanan kerja, mangkir dan pergantian pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya untuk organisasi. Bagi organisasi, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produktivitas dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya (Sutrisno, 2009:77).

Menurut Osborn (dalam Suwatno dan Priansa, 2011:263) kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungannya dengan sesama pekerja. Taguiri dan Litwin (dalam Wirawan, 2011:121) menyatakan iklim organisasi adalah kualitas lingkungan organisasi yang secara relatif terus

berlangsung dialami anggota organisasi sehingga mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Iklim organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dengan membentuk harapan-harapan pegawai tentang persepsi mereka terhadap iklim organisasi (Davis dan Newstrom, 1994:23). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi.

Pada tahun 2008 Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Telkom yang berubah menjadi Institut Manajemen Telkom mengalami banyak perubahan diantaranya, penambahan program studi, karyawan, dan ruang kelas. Hal ini membutuhkan lebih banyak ruang gerak bagi karyawan dan mahasiswa yang membutuhkan kampus yang lebih besar, sampai pada akhirnya pada tahun 2012 dilaksanakan perpindahan kampus dari Gegerkalong Hilir ke Dayeuh Kolot. Berdasarkan wawancara dengan Manajer Administrasi Umum IM Telkom mengatakan bahwa perpindahan kampus IM Telkom dari Gegerkalong Hilir ke Dayeuh Kolot merupakan salah satu rencana pengembangan lembaga pendidikan tinggi di bawah Yayasan Pendidikan Telkom untuk mencapai visi IM Telkom yaitu menjadi lembaga pendidikan tinggi bidang bisnis dan manajemen konvergensi yang unggul di Asia pada tahun 2021.

Komitmen IM Telkom untuk mencapai visi IM Telkom adalah IM Telkom telah mendapatkan sertifikasi ISO 9001:2008 pada tanggal 16 Desember 2011. Pada Tanggal 26 & 27 September 2012, IM Telkom telah melaksanakan *Surveillance Audit* tahap 1 & tahap 2. Hasil dari Audit tersebut menyatakan bahwa IM Telkom telah secara konsisten mengimplementasikan Sistem Manajemen Mutu yang memenuhi standar ISO 9001:2008 (*Sumber: <http://www.imtelkom.ac.id/id/component/content/article/29-berita-kampus/7086-imt-iso9001-2008.html>, 1 Desember 2012*). Berdasarkan wawancara dengan salah seorang Karyawan Sistem Penjaminan Mutu, persiapan yang dilakukan oleh IM Telkom dalam SDM untuk mendapatkan sertifikasi ISO 9001:2008 salah satunya adalah membuat *job description* dan wewenang yang

jelas dan rinci untuk seluruh posisi karyawan, sebelumnya *job description* dan wewenang di IM Telkom belum dibuat secara jelas dan rinci. *Job description* dan wewenang yang dibuat berdasarkan tugas kerja yang selama ini dilakukan oleh seluruh karyawan. Menurut Stringer (dalam Wirawan, 2008:131) persepsi karyawan mengenai dimensi iklim organisasi yaitu struktur tinggi, jika anggota organisasi merasakan pekerjaan mereka didefinisikan secara baik serta ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

Berdasarkan wawancara dengan salah seorang karyawan Sistem Penjaminan Mutu IM Telkom, saat ini IM Telkom memberlakukan beberapa pengaturan organisasi baru untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Menurut Stringer (dalam Wirawan, 2008:135) pengaturan organisasi mempengaruhi dimensi-dimensi iklim organisasi. Pengaturan organisasi baru yang dilakukan antara lain, pertama, memberlakukan absensi *finger print* mulai bulan Juni 2012. Sebelumnya, IM Telkom memiliki tiga cara absensi yaitu dengan *finger print*, kartu absensi dengan mesin pencetak waktu, dan *online* sehingga perekapan absensi karyawan tidak bisa dilakukan secara menyeluruh. Hal ini dilakukan agar karyawan disiplin datang dan pulang sesuai dengan jam kerja yang berlaku. Menurut Stringer (dalam Wirawan, 2008:131) dimensi iklim organisasi yaitu standar tinggi, jika anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Kedua, pemberlakuan NKI (Nilai Kinerja Individu) setiap bulannya mulai bulan Oktober 2012, dimana absensi akan berpengaruh terhadap kompensasi yang akan diterima oleh karyawan. Hal ini dilakukan untuk memberikan penghargaan lebih terhadap karyawan yang rajin dan disiplin. Menurut Stringer (dalam Wirawan, 2008:133) iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dengan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Namun, pada saat ini pemberlakuan kebijakan NKI karyawan setiap bulannya masih belum disosialisasikan secara jelas ke seluruh karyawan mengenai prosedur dan aturannya. Menurut

Stringer (dalam Wirawan, 2008:138) faktor-faktor penentu iklim organisasi seperti pengaturan organisasi harus dikomunikasikan secara jelas kepada anggota organisasi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian Sistem Penjaminan Mutu IM Telkom menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada Institut Manajemen Telkom mengalami kenaikan dan penurunan selama tahun 2010-2012. Berikut ini adalah tabel hasil survei tingkat kepuasan karyawan terhadap IM Telkom.

Tabel 1.1
Hasil Survei Tingkat Kepuasan Karyawan terhadap IM Telkom

Periode	2010		2011		2012
	Semester-1	Semester-2	Semester-1	Semester-2	Semester-1
Karyawan	67.75%	67.33%	57.23%	61.31%	73.88%

Sumber: Mutu IM Telkom, Oktober 2012

Terjadinya kenaikan dan penurunan kepuasan kerja mengindikasikan iklim organisasi di IM Telkom yang belum sesuai dengan harapan karyawan.

Upaya untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan yang tinggi adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang positif (Ahmad et.al., 2010:1). Menurut Murray (dalam Ahmad et.al., 2010:1) organisasi membangun iklim organisasi positif untuk mempertahankan karyawan dengan meningkatkan moral dan kepuasan kerja mereka. Iklim organisasi dan kepuasan kerja merupakan hal penting bagi organisasi karena mempengaruhi produktivitas dan kesuksesan dari sebuah organisasi (Ahmad et.al., 2010:1).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka pentingnya pengaruh iklim organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna peningkatan produktivitas dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Maka penyusunan skripsi ini

penulis mengambil judul: **“Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pelaksana di Institut Manajemen Telkom Tahun 2012.”**

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana iklim organisasi di Institut Manajemen Telkom pada tahun 2012?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pelaksana di Institut Manajemen Telkom pada tahun 2012?
3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pelaksana di Institut Manajemen Telkom pada tahun 2012?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui iklim organisasi di Institut Manajemen Telkom pada tahun 2012.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pelaksana di Institut Manajemen Telkom pada tahun 2012.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pelaksana di Institut Manajemen Telkom pada tahun 2012.

3.5 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan penulis dalam mempraktikkan teori-teori yang telah didapatkan dan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi, pertimbangan dan masukan dalam menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan sehingga IM Telkom dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk menambah pengetahuan bagi pihak yang ingin mempelajari studi ini.

3.6 Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi yang terdapat pada skripsi ini, maka sistematika penulisan skripsi ini disusun sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab pertama berisi tentang gambaran umum institusi, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : Tinjauan Pustaka dan Lingkup Penelitian

Bab kedua merupakan bab tinjauan pustaka yang menjelaskan landasan teori yang mendukung rumusan masalah penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang jenis penelitian yang digunakan, operasional variabel dan skala pengukuran, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab keempat ini didalamnya disajikan karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Bab kelima ini merupakan bab penutup yang berisi uraian simpulan dari hasil penelitian, dan saran-saran.



10
Telkom
University

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan pelaksana di IM Telkom mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pelaksana di IM Telkom tahun 2012, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Iklim organisasi di IM Telkom mencapai nilai 70,20%, hal tersebut menunjukkan iklim organisasi di IM Telkom termasuk dalam kategori kondusif berarti IM Telkom telah menciptakan iklim organisasi yang baik kepada karyawannya. Pada dimensi struktur, item yang mendapatkan nilai rendah adalah pelaksanaan pekerjaan di IM Telkom sudah mengacu pada job description yang ada dan pemahaman kebijakan perusahaan yang diterapkan karena keduanya hanya mencapai nilai 66,42% dan 69,40%. Pada dimensi tanggung jawab, item yang mendapatkan nilai terendah adalah karyawan memperoleh kewenangan penuh dan kebebasan dalam menjalankan tugasnya yang hanya mencapai nilai 67,54%. Pada dimensi penghargaan, item yang mendapatkan nilai rendah adalah sistem promosi di IM Telkom membantu karyawan terbaik untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi yang hanya mencapai nilai 55,60%, IM telkom karyawan diberi imbalan seimbang dengan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan yang hanya mencapai nilai 55,97% dan karyawan akan diberikan bonus atas hasil kerja diatas target perusahaan yang hanya mencapai nilai 54,85%. Pada dimensi komitmen, item yang mendapatkan nilai rendah adalah saya tidak berpikir mencari pekerjaan di perusahaan lain yang hanya mencapai nilai 58,21% dan yang saya ketahui adalah karyawan setia terhadap IM telkom yang hanya mencapai nilai 66,04%.

2. Kepuasan kerja karyawan pelaksana di IM Telkom mencapai nilai 74,22%, hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja karyawan pelaksana di IM Telkom termasuk dalam kategori tinggi berarti IM Telkom memperhatikan faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja karyawannya. Pada faktor psikologis, item yang mendapatkan nilai terendah adalah pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat saya karena hanya mencapai nilai 69,40%. Pada faktor soisal, item yang mendapatkan nilai terendah adalah adanya rasa kekeluargaan antar karyawan IM Telkom yang hanya mencapai nilai 78,73%. Pada faktor fisik, item yang mendapatkan nilai terendah adalah kenyamanan ruangan kerja sudah memenuhi standar karena hanya mencapai nilai 67,54%. Pada faktor finansial, item yang mendapatkan nilai terendah adalah fasilitas kesehatan (asuransi) di IM Telkom sudah memadai yang hanya mencapai nilai 68,28%.
3. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa iklim organisasi (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,558. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pelaksana di IM Telkom. Selain hal tersebut, terdapat faktor lain di luar variabel iklim organisasi yang diteliti yang mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0.442.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pelaksana di IM Telkom Tahun 2012, maka penulis mempunyai beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Saran untuk Institut Manajemen Telkom
 - a. IM Telkom sebaiknya lebih memperhatikan kesesuaian pelaksanaan pekerjaan di IM Telkom dengan *job description* yang

ada dan memperhatikan pemahaman karyawan mengenai kebijakan yang diterapkan oleh IM Telkom. Hal ini dapat dilakukan dengan sosialisasi *job description* dan kebijakan kepada karyawan secara reguler dan dijadwalkan secara tetap. Sebagian besar status karyawan pelaksana adalah karyawan tidak tetap memungkinkan adanya *turnover* yang tinggi sehingga perlunya sosialisasi secara reguler untuk mengingatkan kepada karyawan yang lama dan menjelaskan kepada karyawan yang baru mengenai *job description* mereka masing-masing.

- b. IM Telkom sebaiknya lebih mendorong karyawan untuk selalu melakukan pendekatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara penilaian karyawan secara individual dari atasan dan atasan mencoba untuk tidak mengecek segala sesuatu pekerjaan karyawan sehingga mendorong karyawan secara mandiri menyelesaikan masalah pekerjaannya.
- c. IM Telkom hendaknya memberikan karyawannya imbalan yang seimbang sesuai dengan hasil pekerjaan yang karyawan lakukan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperbaiki sistem promosi yang mendukung karyawan terbaik untuk bisa naik jabatan dan pemberian bonus kerja atau uang lembur kepada karyawan jika karyawan melaksanakan kerja di atas target sehingga lebih memotivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini dilakukan untuk menciptakan persepsi positif karyawan terhadap IM Telkom sehingga karyawan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain dan meningkatkan komitmen karyawan dalam pencapaian tujuan IM Telkom.
- d. IM Telkom sebaiknya memperhatikan kesesuaian pekerjaan dengan minat dan keterampilan karyawan untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara

pendekatan atasan terhadap karyawannya untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan melakukan *need analysis* sebelum rekrutmen karyawan sehingga penempatan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan.

- e. IM Telkom sebaiknya dapat lebih meningkatkan rasa kekeluargaan antar karyawan IM Telkom. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kuantitas dan kualitas kegiatan yang melibatkan seluruh karyawan sehingga dapat terciptanya rasa kekeluargaan yang tinggi di IM Telkom.
- f. IM Telkom hendaknya lebih memperhatikan tersedianya fasilitas kerja (ruangan, meja, kursi, komputer, tlp/fax/internet) dengan baik di ruang kerja karyawan dan menyediakan keadaan ruangan kerja yang nyaman agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.
- g. IM Telkom sebaiknya mempertimbangkan pemberian fasilitas kesehatan kepada karyawan tidak tetap. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mencari asuransi kesehatan yang murah.

2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian yang diteliti oleh Penulis hanya membatasi pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pelaksana, sebaiknya penelitian yang akan datang bisa meneliti pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dosen sehingga menjadi masukan menyeluruh untuk peningkatan produktivitas IM Telkom. Dalam penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat meneliti lebih lengkap guna menambah dan melengkapi penelitian ini, karena tidak hanya iklim organisasi saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja tetapi terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhinya seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Zulfqar., et.al. (2010). Organizational Climate (OC) as Employees' Satisfier: Empirical Evidence from Pharmaceutical Sector. *International Journal of Business and Management*, 5(10), 214-222. Retrieved from ProQuest Education Journals database.
- Algifari. (2011). Analisis Regresi. Yogyakarta: Badan Penerbitan Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM.
- Andriani, Nurita., et.al. (2004). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Bank Mandiri Persero (Cabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 2(1), 68-93. Diperoleh dari Database Jurnal Ilmiah Indonesia.
- Ardana, I Komang., et.al. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bhutto, Niaz Ahmed. (2012). A Comparative Study of Organizational Climate and Job Satisfaction in Public, Private and Foreign Banks. *Asian Social Science*, 8(4), 259-267. Retrieved from ProQuest Education Journals database.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. (1994). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dyla, Cici Siti. (2011). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsional pada Reshare CV Rabbani Asysa Bandung Raya)*. Skripsi pada Universitas Pendidikan Indonesia Bandung: diterbitkan.
- Harlie, M. (2008). Analisis Tentang Iklim Organisasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 6(3), 467-473. Diperoleh dari Database Jurnal Ilmiah Indonesia.
- Hoy, Wayne K. and Cegil G. Miskel. (1978). *Educational Administration*. New York: Random House.

- Institut Manajemen Telkom. (2012). *Institut Manajemen Telkom Tersertifikasi ISO 9001:2008*. [Online]. Tersedia: <http://www.imtelkom.ac.id/id/component/content/article/29-berita-kampus/7086-imt-iso9001-2008.html> [1 Desember 2012]
- Institut Manajemen Telkom. (2012). *Sejarah Institut Manajemen Telkom* [Online]. Tersedia: <http://www.imtelkom.ac.id/id/tentang-im-telkom/sejarah-im-telkom.html> [26 September 2012]
- Institut Manajemen Telkom. (2012). *Struktur Organisasi Institut Manajemen Telkom* [Online]. Tersedia: <http://www.imtelkom.ac.id/id/tentang-im-telkom/struktur-organisasi.html> [26 September 2012]
- Institut Manajemen Telkom. (2012). *Visi Misi IM Telkom*. [Online]. Tersedia: <http://www.imtelkom.ac.id/id/tentang-im-telkom/visi-misi-sistem-nilai-tujuan-im-telkom.html> [26 September 2012]
- Kusumah, Rendra Widjaya. (2007). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Perusahaan PT. Mitragama Swara (Radio OZ) Bandung*. Skripsi pada Institut Manajemen Telkom Bandung: tidak diterbitkan.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Maulana, Faisal. (2009). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Perusahaan pada Koperasi Pegawai Telkom (KOPEGTEL) Cianjur*. Skripsi pada Institut Manajemen Telkom Bandung: tidak diterbitkan.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pranata, Reza. (2008). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Divisi Regional III PT Telekomunikasi Indonesia Tahun 2008*. Skripsi pada Institut Manajemen Telkom Bandung: tidak diterbitkan.

- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Runtu, Delon Y. N. dan M. M . Nilam Widyarini. (2009). Iklim Organisasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja pada Perawat. *Jurnal Psikologi*, 2, 107-113. Diperoleh dari Database Jurnal Ilmiah Indonesia.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. (2011). *SPSS VS LISREL*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schyns, Birgit., et.al. (2009). Organizational Climate, Relative Psychological Climate and Job Satisfaction. *Leadership & Organizational Development Journal*, 30, 649-659. Retrieved from Emerald Group Publishing Limited.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metode Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinurat, Albert Edward M. (2011). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Multimedia Nusantara Strategic Business Unit Metrasat*. Tesis pada Institut Manajemen Telkom Bandung: tidak diterbitkan.
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sudiyanto, Bambang. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Purworejo. *SINERGI Kajian Bisnis dan Manajemen*, 12(1), 57-66. Diperoleh dari Database Jurnal Ilmiah Indonesia.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjono, Sentot Imam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Zhang, Jianwei and Yuxin Liu. (2010). Organizational Climate and its Effects on Organizational Variables: An Empirical Study. *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), 189-201. Retrieved from ProQuest Education Journals database.

