



**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA GURU HONORER DI SMA
NAHDLATUL ULAMA KOTA PAGARALAM**

SKRIPSI

WAHYU AL ICHSAN

14350111

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
FAKULTAS PSKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG**

2020



**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA GURU HONORER DI SMA
NAHDLATUL ULAMA KOTA PAGARALAM**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang**

WAHYU AL ICHSAN

14350111

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
FAKULTAS PSKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG
2020**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan menengah adalah jenjang pendidikan pada jalur pendidikan formal yang merupakan lanjutan pendidikan dasar, berbentuk Sekolah Menengah Atas, Madrasah Aliyah, Sekolah Menengah Kejuruan, dan Madrasah Aliyah Kejuruan atau bentuk lain yang sederajat. Sekolah Menengah Atas, yang selanjutnya disingkat SMA, adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan umum pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama atau setara SMP atau MTs (peraturan pemerintah, 2010).

Dalam suatu organisasi sekolah, kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan berpengaruh terhadap kinerja guru-guru disekolah tersebut. Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik yang diharapkan guru-guru akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik pula. Kepala sekolah yang menampilkan kepemimpinan dengan keteladanan yang baik, akan menjadi contoh dan panutan bagi semua warga sekolah yang bersangkutan. Dengan kepemimpinan yang baik akan menjadikan kondisi kerja yang baik dan mendukung terciptanya mitra kerja yang baik pula. Dengan demikian maka para guru tersebut akan termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan motivasi kerja yang tinggi dan

mereka akan memperoleh kepuasan dalam menjalankan aktivitasnya sebagai pendidik (Tukiyo, 2015).

Ahmadi (1977) mengatakan bahwa guru (pendidik) adalah sebagai peran pembimbing dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Menyediakan kondisi-kondisi yang memungkinkan siswa merasa aman dan berkeyakinan bahwa kecakapan dan prestasi yang dicapai mendapat penghargaan dan perhatian sehingga dapat meningkatkan motivasi berprestasi siswa. Chandler (Sahertian, 1990) mengungkapkan bahwa pengertian profesi mengajar adalah suatu jabatan yang mempunyai kekhususan bahwa profesi tersebut memerlukan suatu kelengkapan mengajar atau ketrampilan atau kedua-duanya, dimana kelengkapan dan atau ketrampilan tersebut dapat menggambarkan seseorang itu sedang melaksanakan tugasnya sebagai pengajar. Guru adalah suatu sebutan bagi jabatan, posisi, dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui interaksi edukatif secara terpola, formal, dan sistematis. Dalam UU R.I Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab I pasal 1 dinyatakan bahwa: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Shabir, 2015).

Suatu perusahaan atau instansi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan ataupun instansi, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya

kepuasan kerja pada anggota/karyawan. Kreitner dan Kinicki (2001) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan respon *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Wibowo,2010:502). Hal ini sejalan dengan teori menurut Davis dan Newstrom (dalam Marliani, 2015) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perangkat perasaan anggota tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

kreitner dan knicki (dalam Marliani, 2018) membagi aspek kepuasan kerja menjadi lima aspek diantaranya: 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Penggajian, 3) Kesempatan promosi, 4) Pengawasan, 5) Kelompok kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi atau perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti

misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja (Robbins, 2008).

Menurut Howell dan Robert (dalam Wijono, 2014) memandang bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan bersikap positif terhadap pekerjaan maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya. Sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif (tidak suka) maka ia akan merasa tidak puas terhadap apa yang dikerjakannya. Seperti yang diungkap dalam salah satu berita online "Mendikbud janjikan guru honorer dapat gaji minimal UMR tahun depan" (<http://news.detik.com> akses: 22-November-2018, pukul: 15.16 wib). Tentunya hal tersebut disambut baik oleh pemerintah provinsi sumatera selatan. Seperti diberitakan oleh salah satu berita online "Herman Deru: gaji guru honor akan disesuaikan dengan UMR" (<http://sumsel.tribunnews.com> akses: 27-November-2018, pukul 14.42 wib)

Namun pada kenyataan yang ada dilapangan, gaji guru honorer sama sekali belum ada kenaikan. Hal ini membuat ketidakpuasan kerja para guru sehingga akan membawa akibat-akibat kurang menguntungkan guru maupun pihak sekolah itu sendiri. Menurut robbins (2008) Ketidakpuasan kerja bagi pegawai akan berakibat yang tidak baik terhadap suatu organisasi. Beberapa ahli

mengemukakan ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat berakibat pada pegawai meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya. Dalam beberapa pendapat ahli lain mengemukakan bahwa pegawai yang tidak puas dalam pekerjaan akan berakibat pada menurunnya produktivitas atau kinerja, munculnya perilaku ketidakhadiran (*absenteisme*) dan keluar atau berhenti dari organisasi atau *turnover*.

Ketidakpuasan pegawai dalam bekerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual. Ketidakpuasan dalam bekerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosial (Sutrisno, 2009). Bentuk perilaku agresif yang dilakukan oleh oknum guru seperti melakukan tindakan kekerasan sebagaimana yang telah diberitakan oleh salah satu berita online bahwa seorang siswa SMP Negeri 10 kota Yogyakarta ditendang gurunya lantaran terlambat masuk kesekolah. Oknum guru tersebut mengaku bahwa dia terbawa emosi menendang siswanya yang tidak menuruti perintahnya, sehingga secara spontan dia melakukan perbuatan tersebut (<http://m.merdeka.com> akses: 20 Maret 2019, Pukul 21:03 wib). Tindakan kekerasan ini juga terjadi di kot hal ini selaras dengan ungkapan salah satu berita online yaitu oknum guru yang menampar sembilan muridnya. Kapolres Banyumas AKBP Bambang Yudhantara Salamun mengatakan bahwa penyidik masih menerima oknum guru tersebut guna mempertanggung jawabkan perbuatannya dengan jeratan

pasal 80 ayat (1) UU No 35 tahun 2014 tentang perlindungan anak. Dan kapolres juga mengatakan statusnya sudah ditingkatkan menjadi tersangka (<http://m.merdeka.com> akses: 20 April 2018, Pukul 22:38 wib)

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada guru honorer di SMA NU Pagaram yang berupa kuesioner wawancara pada hari senin 06 November 2019 kepada guru SMA NU Pagaram yang diambil secara acak berjumlah 15 guru didapatkan data bahwa:

Menurut EP " *Sejauh ini tugas saya berbeda jauh dengan keterampilan yang saya miliki. Saya merasa Gaji yang saya terima terkadang tidak selalu tepat pada waktunya, dan itu mengakibatkan saya menjadi malas untuk bekerja hingga tak jarang sayang tidak masuk kerja.*

Menurut SP " *Saya merasa bahwa gaji yang saya terima belum termasuk dalam kategori layak. Dan gaji yang saya terima belum seimbang dengan produktivitas kinerja saya.*

Menurut NW " *Menurut saya gaji yang saya terima belum seimbang dengan apa yang saya kerjakan. Saya merasa kebijakan promosi belum dijalankan dengan baik disekolah ini. Sekolah juga tidak memberikan kesempatan promosi kepada setiap guru, kebanyakan hanya guru PNS yang diberikan kesempatan untuk promosi.*

Dari kutipan hasil kuesioner wawancara diatas, dapat dilihat bahwa para guru honorer di SMA NU Pagaram cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Dengan alasan bahwa gaji yang diterima belum layak dan belum seimbang dengan produktivitas kinerja yang dilakukan. Terkadang gaji yang diterima juga tidak tepat

pada waktunya. Dan ada juga yang mengatakan bahwa kebijakan promosi belum dijalankan dengan baik disekolah tersebut.

Kebalikan dari ketidakpuasan kerja, pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berakibat pada produktivitas atau kinerja yang tinggi, komitmen organisasional yang tinggi, tingkat stress kerja yang baik, dan cenderung akan memberikan respon yang baik terhadap organisasi, kesemua itu akan bermuara kepada kinerja organisasi yang baik. Begitu pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi, dapat kita simpulkan dari keterangan di atas bahwa pegawai yang puas dalam pekerjaannya cenderung akan memberikan respon positifnya terhadap organisasi, begitu pula sebaliknya pegawai yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya, maka oleh karena itulah kepuasan kerja pegawai harus menjadi perhatian utama manajemen dalam suatu organisasi (Robbins, 2008).

Salah satu faktor yang diasumsikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada guru adalah iklim organisasi. Sesuai dengan pendapat Davis (2000) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah iklim organisasi. Dan berdasarkan dari fenomena kepuasan kerja yang ada, diketahui bahwa iklim organisasi memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja pada guru. Lebih lanjut fenomena yang terjadi di SMA NU Pagaram, senada dengan penelitian Tiffin dalam Mukhyi dan Sunarni (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja

seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh guru yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kepuasan kerja sebagai dependent variabel dinyatakan dipengaruhi secara positif oleh komitmen organisasi. Kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh komitmen organisasi, juga dipengaruhi oleh iklim organisasi.

Peneliti juga melihat gambaran iklim organisasi di SMA NU Pagaralam melalui hasil angket iklim organisasi yang didesain melalui dimensi-dimensi iklim organisasi berdasarkan pendapat Litwin dan Stringer (2004) menyatakan dalam penelitiannya terdapat sembilan dimensi yang digunakan untuk mengukur iklim organisasi, meliputi struktur, tanggung jawab, penghargaan, risiko, dukungan, kehangatan, standar kinerja, konflik dan, identitas diri. Kuesioner diberikan kepada 15 subjek yang diambil secara acak pada guru SMA NU Pagaralam dan didapatkan data bahwa para guru di SMA NU Pagaralam mengungkapkan tidak adanya pembagian tugas yang jelas di sekolah tersebut. Lebih lanjut lagi menurut beberapa guru penghargaan terhadap kinerja tidak dilakukan dengan adil di sekolah tersebut, dilihat dengan sikap penghargaan kepala sekolah yang memihak kepada orang-orang tertentu. Ditemukan juga bahwa dalam kesehariannya guru mengatakan koordinasi dan perencanaan pada tim kerja belum berjalan dengan baik, dalam melaksanakan pekerjaannya guru diberikan tanggung jawab yang cukup besar oleh sekolah atas tugas masing-masing untuk

menjaga dan menjalankan suatu bidang pekerjaan di sekolah. Akan tetapi guru tidak memiliki wewenang untuk mengambil keputusan pada pekerjaan karena setiap keputusan harus mendapat persetujuan dari atasan (kepala sekolah). Guru mengatakan bahwa relasi yang terjadi sesama rekan kerja juga belum terjalin dengan baik, seperti tidak adanya kebersamaan, tidak terciptanya suasana saling mempercayai, tidak adanya kerjasama di dalam tim, pada saat bekerja masing-masing guru di dalam tim tidak mau saling tolong-menolong seperti pada saat adanya konflik pada siswa, guru lebih memilih cuek dan tidak terlalu peduli dengan hal tersebut. Guru mengatakan masing-masing guru di dalam tim bersifat individual dan fokus pada pekerjaannya masing-masing. Pada saat bekerja, guru juga mengakui bahwa adanya persaingan dengan sesama guru dalam memperoleh prestasi kerja, hal ini terlihat pada perilaku guru yang tidak mau saling memberikan informasi kepada rekan kerja terutama dalam hal persyaratan kenaikan pangkat atau promosi sehingga sering menimbulkan kesenjangan sosial diantara guru dalam tim kerja.

Menurut Keith Davis (1982), iklim organisasi merupakan sebagai lingkungan manusia dimana karyawan atau anggota organisasi melakukan pekerjaannya. Pengertian ini dapat mengacu pada lingkungan suatu departemen, unit perusahaan yang penting seperti anak perusahaan, atau suatu organisasi secara keseluruhan. Iklim organisasi adalah suasana atmosfer tempat kerja yang dirasakan/dialami oleh karyawan saat bekerja bersama dalam sebuah kelompok/organisasi (Erwita dkk, 2007). Serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan

secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan, merupakan iklim organisasi yang diasumsikan merupakan kekuatan yang besar dalam mempengaruhi karyawan. Iklim organisasi mempunyai peranan yang sangat penting karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan perilaku karyawan. Indikator sebuah iklim organisasi yang positif dapat dilihat dari komformitas, penghargaan, kejelasan organisasi, kehangatan, dukungan kepemimpinan, adanya tanggung jawab. Iklim organisasi menunjukkan persepsi, perasaan dan sikap anggota organisasi yang mencerminkan norma-norma, nilai-nilai, sikap dan budaya dari organisasi (Castro dan Martins, 2010). Iklim organisasi mengacu pada aspek-aspek lingkungan yang sadar dirasakan oleh anggota organisasi (Armstrong, 2003).

Melihat fenomena yang terjadi dari hasil pengamatan dan berdasarkan teori yang ada, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai: Hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada guru honorer di SMA Nahdlatul Ulama Kota Pagaram.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dari penjelasan latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer di SMA NU Pagaram?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer di SMA NU Pagaram.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Sebagai sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia terhadap kinerja, sehingga dapat dijadikan rujukan untuk penelitian sumber daya manusia yang akan datang, memberi informasi untuk memperluas kajian ilmu pendidikan yang menyangkut kinerja anggota dalam suatu organisasi serta menambah konsep baru yang dapat dijadikan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu manajemen dan ilmu pendidikan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada:

- 1) Guru , yakni hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagaimana kepuasan kerja pada saat manajemen organisasi yang baik dan kurang baik, serta mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja.
- 2) SMA NU Pagaralam tempat dilakukannya penelitian yaitu sebagai gambaran dalam mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru yang dirasa dapat

digunakan sebagai bahan kebijakan yang berhubungan dengan kinerja.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Galih Hermawan dengan judul hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Jembayann Muarabara desa separi tenggarong seberang. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. Jembayan Muara Bara Site Separi dengan $r = 0.518$, dan $p = 0.000$, terdapat hubungan pada penelitian ini senada dengan pendapat Menurut pendapat Davis dan Jhon (2008) bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi, produktivitas kerja dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh I Made Wijaya Kesawa¹, I Wayan Gede Supartha, Made Subudi, dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Pt Suka Pandawa. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional dan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional serta kepuasan kerja sebagai mediasi terbukti memberikan pengaruh langsung terhadap hubungan antara iklim organisasi dan komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh R. Yudhi Satria R.A. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, dengan judul Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Hasil penelitian

mengungkapkan ada hubungan positif yang kuat antara dimensi iklim organisasi dan kepuasan kerja. Dibuktikan dari hasil analisis hipotesis yang menunjukkan ada hubungan yang positif dan sangat signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Kelner (1998) membuktikan iklim organisasi yang kondusif dan hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena iklim kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang semangat dan kegairahan kerja karyawan. Faktor Konformitas, yaitu perasaan karyawan tentang ada tidaknya pembatasan, peraturan dan prosedur kerja dalam organisasi, dan Kejelasan Organisasi, yaitu perasaan karyawan bahwa ada kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi, menjadi faktor yang dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizwan Qaiser Danish University of the Punjab dengan judul *Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Education Sector of Pakistan*. Hasil penelitian mengungkapkan ada hubungan positif yang kuat antara dimensi iklim organisasi dan kepuasan kerja. signifikansi statistik dari variabel independen dan arah hubungan. Koefisien regresi iklim organisasi dengan kepuasan kerja adalah 0,903 dengan nilai signifikan yaitu sig .000 yang menunjukkan hubungan positif antara iklim organisasi dan kepuasan kerja. Kita dapat melihat bahwa untuk setiap peningkatan unit dalam iklim organisasi, diprediksi terjadi peningkatan 0,9 unit dalam kepuasan kerja, yang membuat semua variabel lain konstan. Kesalahan standar koefisien regresi secara

rasional kecil menunjukkan bahwa koefisien telah diprediksi secara rasional dan spesifik.

Penelitian yang dilakukan oleh Okoli, Ifeanyi Emmanuel Ph.D., dengan judul *Organizational Climate and Job Satisfaction among Academic Staff: Experience from Selected Private Universities in Southeast Nigeria*. Hasil penelitian mengungkapkan ada korelasi positif yang signifikan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara dimensi iklim organisasi (gaya kepemimpinan dan kebebasan akademik) dan dimensi kepuasan kerja (kepuasan dengan dukungan administratif dan kepuasan dengan kondisi kerja). Ini menyiratkan bahwa ketidakpuasan di antara staf akademik tidak hanya akan mempengaruhi kualitas pekerjaan mereka tetapi juga pada iklim organisasi. Studi ini merekomendasikan bahwa manajemen universitas harus memastikan bahwa semua akademisi menerima orientasi dan dukungan administratif yang diperlukan begitu mereka bergabung dengan universitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Kiki Cahaya Setiawan dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, maka perlu diciptakan iklim organisasi yang menyenangkan bagi karyawan level pelaksana. Apabila dimensi ini dapat tercipta dalam perusahaan, maka dapat menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan level pelaksana.

Berdasarkan dari beberapa penelitian diatas, masing-masing memiliki perbedaan dengan penelitian ini. Hal yang membedakannya adalah pada subjek penelitian, teori, dan metodologi penelitian, maka penelitian dengan hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru honorer di SMA NU Pagaram belum pernah diteliti.