

ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN APOTIK MANDIRI

Teresa

Email: terewangg@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh dari iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah kuesioner, dan studi dokumenter. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling total dengan sampel sebanyak tiga puluh lima responden yang merupakan karyawan tetap. Data yang didapatkan oleh peneliti kemudian diproses dengan menggunakan bantuan *Statistical Program For Sosial Science (SPSS)* versi 22. Hasil analisis pada penelitian ini melalui uji t menyatakan Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemudian kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Melalui uji f menunjukkan bahwa Iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: iklim organisasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu sumber utama dari keberhasilan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan di perusahaan. Mereka harus dapat di pekerjakan secara efektif, efisien, dan manusiawi karena keberlangsungan perusahaan dalam menjalankan bisnis ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan serta dapat memahami sumber daya yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan tercapai maksimal. Pencapaian tujuan dalam organisasi tidak dapat hanya dilakukan oleh individu tetapi harus dilakukan bersama dengan anggota organisasi.

Hampir semua perusahaan memiliki tujuan dalam mencapai target serta memaksimalkan keuntungan dan mempertahankan nilai perusahaan, perusahaan merupakan tempat dimana para karyawan bekerja dan menjalankan kegiatan. Maka dari itu memiliki karyawan yang kompetitif dan kompeten merupakan harapan dan impian perusahaan. Karyawan yang mampu memberikan perubahan dalam bekerja berdampak pada keberlangsungan hidup perusahaan. Namun tidak semua karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik dengan kemampuan mereka sendiri, mereka membutuhkan dukungan serta motivasi dari sesama karyawan, dan atasan mereka.

Dukungan terbaik yang dapat dilakukan oleh manager dan atasan ialah mampu menciptakan situasi dan kondisi kerja yang baik dan menyenangkan agar karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga mencapai kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan yang baik tentu akan dipicu oleh beberapa faktor, salah satu nya yaitu iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan suatu keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan kerja sebuah organisasi yang terbentuk sikap, perilaku, dan kepribadian seluruh karyawan.

Iklim organisasi menjadi faktor penting yang menentukan kehidupan organisasi, dan kepuasan kerja karyawan. Iklim organisasi yang baik di pengaruhi oleh hubungan antara sesama karyawan dan atasan yang baik. Karyawan harus mampu dalam menghadapi perubahan yang ada di dalam lingkungan organisasi tersebut dan juga perubahan terhadap lingkungan kerja yang terkadang sulit di prediksi. Maka dari itu para manager dan atasan harus dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif dan baik sehingga dapat menghindari permasalahan yang akan mengganggu kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik, menandakan bahwa karyawan tersebut memahami pekerjaan yang mereka kerjakan, tentunya jika karyawan merasa puas dalam bekerja, ia akan bekerja dengan baik dan semaksimal mungkin.

Kepuasan kerja karyawan dapat di lihat dalam diri seorang karyawan atas peran dan melakukan pekerjaan nya, kepuasan seseorang dalam bekerja dapat kita perhatikan melalui bagaimana ia bersungguh – sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga karyawan dan perusahaan memiliki visi dan misi serta komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan dan menaklukan pesaing.

Kepuasan kerja merupakan poin penting yang perlu di perhatikan oleh perusahaan, karena jika seseorang merasa puas terhadap pekerjaan nya, maka ia akan bekerja dengan giat dan semaksimal mungkin. Ia akan senang melakukan pekerjaan nya tanpa merasa terbebani oleh pekerjaan nya. Karyawan yang bekerja dengan maksimal tentu akan meningkatkan kinerja yang baik. Begitulah faktor yang saling mendorong hal tersebut.

KAJIAN TEORITIS

1. Iklim Organisasi

Davis dan newstorn (2001:25), organisasi selamanya unik sama seperti sidik jari dan lapisan salju, masing – masing memiliki budaya, tradisi, dan metode tindakannya

sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklim nya. Dengan demikian, iklim organisasi yang diciptakan memegang peranan penting dalam kemampuan organisasi menciptakan tujuannya sendiri.

Tagiuri dan Litwin (2012:212) yaitu “iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku mereka, dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.”

Luthans dalam Simamora (2011:34) mendefinisikan iklim organisasi sebagai lingkungan internal atau psikologi organisasi. “Iklim organisasi dapat mempengaruhi praktik serta kebijakan SDM (Sumber Daya Manusia) yang diterima oleh anggota organisasi. Wirawan (2007: 122) “iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi” Wirawan (2007:128) “Dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat, atau karakteristik variabel iklim organisasi, dimensi iklim organisasi terdiri atas beragam jenis dan berbeda pada setiap organisasi.”

Stringer dalam wirawan (2017:131) menyebutkan bahwa iklim organisasi memiliki dimensi sebagai berikut :

1. Struktur
Struktur organisasi merefleksikan perasaan secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.
2. Standar
Mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.
3. Tanggung Jawab
Merefleksikan perasaan karyawan untuk menjadi “Pemimpin diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusan dari orang lain. Kemampuan yang baik dalam memecahkan masalahnya sendiri.
4. Penghargaan
Mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
5. Dukungan
Perasaan saling percaya dan saling mendukung yang berlangsung oleh sesama anggota organisasi.
6. Komitmen
Mengindikasikan perasaan terhadap organisasinya dan kelayakan anggota organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individual kan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya. Robbins and Judge (2011) mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negative terhadap pekerjaan. Pendapat lain dikemukakan Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan “kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka”. Selain itu Gibson (2000:106) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan”,

Pendapat lain dikemukakan oleh Siagian (2008) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negative tentang pekerjaannya”.

Edy Sutrisno (2012) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Jadi kepuasan kerja adalah suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal maupun internal.

Mangkunegara (2009:120) ada dasarnya teori teori tentang kepuasan kerja yaitu :

- a. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)
- b. Teori Nilai (*Value Theory*)
- c. Teori Keseimbangan(*Equity Theory*)
- d. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)
- e. Teori Pemenuhan Kebutuhan(*Needing Fulfillment Theory*)
- f. Teori Pandangan Kelompok(*Sosial Reference Group Theory*)

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu :

Menurut Sinambela (2016:309-310), faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Faktor Psikologi
- b. Faktor Sosial
- c. Faktor Fisik
- d. Faktor Finansial

Untuk mengukur sebuah variabel, maka diperlukan sebuah alat ukur yang disebut indikator. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Allen dan Meyer dalam Novita, Sunuharjo dan Ruhana (2016:39), yaitu

1. Pekerjaan itu sendiri.
Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan
 2. Gaji
Gaji merupakan hal utama yang menjadi prioritas dan tujuan utama dalam bekerja di suatu perusahaan.
 3. Promosi
Kesempatan promosi memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja, promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda berupa penghargaan yang berbeda tiap perusahaan.
 4. 4.Pengawasan.
Pengawasan merupakan sumber penting dari kepuasan kerja, karena pengawasan memberikan pengarahan dan pengambilan keputusan yang baik.
 5. Rekan Kerja
Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu.
 6. Kondisi Kerja
Kondisi kerja merupakan keadaan yang ada di dalam perusahaan, jika kondisi kerja suatu perusahaan baik, maka kepuasan kerja juga akan baik.
3. Kinerja Karyawan
- Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Jika kinerja karyawan di perusahaan baik maka akan berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan dari perusahaan itu sendiri. Mangkunegara (2015:50) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Hashibuan (2008: 124), menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata

prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaan”.

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dengan kemampuan. Byars (dalam Veithzal, 2004: 98) bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Anastasi dalam Yusuf, (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil produktivitas seseorang terhadap tanggung jawab pekerjaannya dalam sebuah organisasi dimana seseorang bekerja. Untuk meningkatkan kinerja maka diperlukan standar yang jelas sehingga dapat di jadikan acuan bagi semua karyawan. Kinerja yang naik akan tercipta apabila semua karyawan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Menurut Robbins (2006:260), kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu :

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas.
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, dan jumlah aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dapat dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output yang memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas kerja yang lain.
4. Efektivitas
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
6. Komitmen Kerja
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan serta tanggung jawab terhadap perusahaan.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan metode pengumpulan yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah kuesioner, dan studi dokumenter. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling total dengan sampel sebanyak tiga puluh lima responden yang merupakan karyawan tetap. Data yang didapatkan oleh peneliti lalu diproses menggunakan bantuan *Statistical Program For Sosial Science (SPSS)* versi 22. Hasil yang diperoleh dari kuesioner dikelompokkan menurut kriteria yang sudah ditentukan, diolah dengan cara memberikan bobot penilaian berdasarkan skala likert, dijumlahkan dan ditentukan persentasenya. Data yang telah diperoleh juga diolah menggunakan software *SPSS versi 22*.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

TABEL 1
HASIL UJI VALIDITAS

Item Pertanyaan	rhitung	r table	Keterangan
Variabel Iklim Organisasi (X1)			
X _{1.1}	0,588	0.334	Valid
X _{1.2}	0,810	0.334	Valid
X _{1.3}	0,748	0.334	Valid
X _{1.4}	0,744	0.334	Valid
X _{1.5}	0,766	0.334	Valid
X _{1.6}	0,717	0.334	Valid
X _{1.7}	0,488	0.334	Valid
X _{1.8}	0,766	0.334	Valid
X _{1.9}	0,766	0.334	Valid
X _{1.10}	0,528	0.334	Valid
Variabel Kepuasan Kerja (X2)			
X _{2.1}	0,864	0.334	Valid
X _{2.2}	0,904	0.334	Valid
X _{2.3}	0,879	0.334	Valid
X _{2.4}	0,904	0.334	Valid
X _{2.5}	0,800	0.334	Valid
X _{2.6}	0,581	0.334	Valid
X _{2.7}	0,542	0.334	Valid
X _{2.8}	0,738	0.334	Valid
X _{2.9}	0,504	0.334	Valid
X _{2.10}	0,816	0.334	Valid
X _{2.11}	0,540	0.334	Valid
X _{2.12}	0,811	0.334	Valid
Variabel Kinerja Karyawan (Y)			
Y _{1.1}	0,720	0.334	Valid

Y _{1.2}	0,522	0.334	Valid
Y _{1.3}	0,807	0.334	Valid
Y _{1.4}	0,906	0.334	Valid
Y _{1.5}	0,443	0.334	Valid
Y _{1.6}	0,957	0.334	Valid
Y _{1.7}	0,786	0.334	Valid
Y _{1.8}	0,939	0.334	Valid
Y _{1.9}	0,850	0.334	Valid
Y _{1.10}	0,822	0.334	Valid
Y _{1.1}	0,723	0.334	Valid
Y _{1.2}	0,485	0,334	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa indikator dari variabel pertama yaitu iklim organisasi dalam pengujian validitas dinyatakan valid karena nilai dari hasil r hitung yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,334 maka dari itu data dinyatakan layak atau baik. Kemudian untuk indikator dari variabel kedua yaitu kepuasan kerja dalam pengujian validitas dinyatakan valid karena nilai dari hasil r hitung yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,334 maka dari itu data dinyatakan layak atau baik. Sedangkan indikator dari variabel ketiga yaitu kinerja karyawan dalam pengujian validitas dinyatakan valid karena nilai dari hasil r hitung yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,334 maka dari itu data dinyatakan layak atau baik

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sumanto (2014: 81): “Reliabilitas adalah tingkatan pada mana suatu tes secara konsisten mengukur berapa pun hasil pengukuran itu”. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau tepat jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang diberikan adalah bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. dan bernilai positif maka butir dari pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika Cronbach Alpha > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika Cronbach Alpha < 0,06. Ghazali (2012:47)

Hasil dari uji reliabilitas dapat di lihat pada tabel 2 sebagai berikut :

TABEL 2
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Iklim Organisasi	0,894	Reliable
Kepuasan Kerja	0,925	Reliable
Kinerja Karyawan	0,928	Reliable

Sumber: Data Olahan, 2022

3. Uji Asumsi Klasik

TABEL 3

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.85644496
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.112
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.128 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS versi 22, 2022

Berdasarkan pada Tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,128 dari hasil pengujian menghasilkan nilai signifikansi yang lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,128 ($0,128 > 0,05$). Sehingga hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

4. Uji Heteroskedastisitas

TABEL 4
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.270	1.591		-.798	.431
	X1	.101	.063	.470	1.598	.120
	X2	-.041	.037	-.326	-1.109	.276

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Output SPSS versi 22, 2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel iklim organisasi adalah sebesar 0,120 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,276. Nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Jadi, model regresi ini dapat dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas metode glejser

5. Uji F

TABEL 5**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404.841	2	202.421	5.555	.008 ^b
	Residual	1166.130	32	36.442		
	Total	1570.971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Iklim_Organisasi

Sumber: Output SPSS versi 22, 2022

Berdasarkan Tabel 5, f hitung memiliki nilai sebesar 5,555 yang lebih besar dari ftabel yaitu 1,689 dan nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi ini dapat dinyatakan layak dan lolos uji F. Dari hasil pengujian di atas maka dapat dinyatakan bahwa variabel iklim organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan

6. Uji T

TABEL 6**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.230	2.410		3.830	.056
	Iklim_Organisasi	.136	.116	.130	2.497	.018
	Kepuasan_Kerja	.298	.012	.497	3.262	.026

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 22, 2022

Berdasarkan Tabel 6, hasil yang diperoleh dari pengujian sebagai berikut:

a) Pengujian terhadap variabel iklim organisasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 2,497 dan t_{tabel} 1,689 sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,497 > 1,689$), dengan tingkat signifikansi t_{hitung} sebesar 0,018 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,018 < 0,05$). Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa variabel iklim organisasi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

b) Pengujian terhadap variabel kepuasan kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 3,262 dan t_{tabel} 1,689 sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,262 > 1,689$), dengan tingkat signifikansi t_{hitung} sebesar 0,026 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,026 < 0,05$). Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat dinyatakan variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

PENUTUP

Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik iklim dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada Apotik Mandiri. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada Apotik Mandiri. Iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik iklim dalam perusahaan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan pada Apotik Mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Darman. *Teori-Teori Manajemen dan Organisasi : Iklim Organisasi*. 11 Desember 2015.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFJ Jogja.
- Indrasari, Meithiana. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, Sidoarjo : Indomedia Pustaka, 2017
- Lineker, Arru Gideon, Hidayat, Tetra, dan Maria, Siti. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adi Dharma." *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Indonesia*, 2016.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009.
- Riadi, Muchlisin. (2018). *Kajian Pustaka. Pengertian dimensi faktor dan pengukuran iklim organisasi*. 12 Januari 2018.
- Riduwan. *Dasar-dasar Statistika*, Cetakan Ketiga, Bandung: Alfabeta, 2003.
- Sugiyono. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta, 2017.
- Wirawan. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat, 2007.