

**Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan pada PT Forisa Nusapersada**

Roni Faslah, S.Pd., M.M¹

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia
ronifaslah@unj.ac.id

Marsofiyati, S.Pd., M.Pd²

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia
marsofiyati@unj.ac.id

Sarah Cicilia³

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia
sarahcicilia76@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational climate and work stress on job satisfaction of employees of PT Forisa Nusapersada. This research was conducted at PT Forisa Nusapersada for 5 months starting from January to June 2021. The method used in this study is a survey method with the population in this study being employees of PT Forisa Nusapersada. Sampling used purposive sampling technique as many as 250 respondents with a sample of 146. The data was collected through the distribution of questionnaires using a Likert scale. The analytical technique used is Multiple Linear Regression. Based on the results of research conducted, it was found that the influence of organizational climate has a positive and significant effect on job satisfaction. Job stress has a negative and significant effect on employee job satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Forisa Nusapersada. Penelitian ini dilakukan di PT Forisa Nusapersada 5 bulan terhitung sejak bulan Januari sampai dengan Juni 2021. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survei dengan populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Forisa Nusapersada. Pengambilan sampel yang digunakan menggunakan teknik *purposive sampling* sebanyak 250 responden dengan sampel 146. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa pengaruh iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

Keywords: Organizational Climate, Work Stress, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang kompleks yang berusaha untuk mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya visi dan misi serta tujuan yang diinginkan. Pada hakikatnya suatu organisasi ataupun industri bertujuan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal dan mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Tujuan pembuatan industri semacam ini jadi tantangan tertentu kala berhadapan dengan pertumbuhan zaman.

Oleh karena itu, yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi, begitu pada sebaliknya pegawai yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya, maka dari itu kepuasan kerja pegawai harus menjadi perhatian utama manajemen dalam suatu organisasi.

Salah satu masalah utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Forisa Nusapersada adalah iklim organisasi yang berubah disaat pandemi Covid-19 ini yang mengharuskan adaptasi iklim organisasi baru seperti *work from home (WFH)* demi melakukan upaya pencegahan virus Covid-19. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan terhadap beberapa karyawan PT Forisa Nusapersada yang melakukan WFH, diketahui bahwa waktu bekerja ketika WFH menjadi lebih panjang daripada ketika bekerja di kantor. Ketika di kantor, biasanya mereka bekerja mulai pukul 08:00-17:00 namun saat WFH mereka dapat bekerja hingga pukul 20:00 bahkan lebih setiap harinya. Mereka mengatakan, hal tersebut terjadi karena tidak terbatasnya waktu untuk melakukan perjalanan ke kantor sehingga mereka dapat lebih bebas untuk mengerjakan tugas-tugas yang lainnya. Penyesuaian terhadap kondisi lingkungan kerja di rumah membuat sebagian karyawan merasakan kesulitan karena minimnya fasilitas yang tersedia. Hal tersebut, juga membuat karyawan merasa terganggu dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah.

Selain dari faktor iklim organisasi, faktor lain yang turut berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja adalah masalah stres kerja yang dialami oleh karyawan karena adanya tuntutan pekerjaan dan tugas yang terlampau banyak. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Pada kondisi pandemi Covid-19 seperti sekarang mengakibatkan tugas dan pekerjaan yang diterima karyawan sangat banyak dan tidak mengenal waktu kerja menyebabkan stres kerja meningkat

yang disebabkan oleh beban kerja yang berat. Permasalahan stress kerja ini, memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres kerja yang tinggi membuat kepuasan kerja karyawan menurun.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan di duga ada hubungannya dengan stres kerja. Dimasa pandemi Covid-19 ini psikologis karyawan perlu menjadi perhatian karena faktor dari stres kerja adalah tuntutan pekerjaan yang terlampau tinggi tetapi tidak diimbangi dengan iklim organisasi yang baik serta kepuasan kerja yang baik juga menyebabkan mental psikologis karyawan terganggu.

TINJAUAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2013) kepuasan kerja diartikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya atau dapat juga diartikan sebagai selisih antara besarnya penghargaan yang didapatkan oleh karyawan dengan yang seharusnya didapatkan. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018).

Sedangkan menurut Cronley & Kim, Y (2017) bahwa kepuasan kerja adalah subjektif individu terhadap sudut pandang yang merupakan cara dia merasa tentang pekerjaannya dan pekerjaan perusahaan. Menurut Sari (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai representasi dari sikap karyawan dan penilaian tentang pekerjaan mereka serta pemenuhan harapan. Lebih banyak aspek dari pekerjaan yang sesuai dengan keinginan atau aspek individu, kepuasan kerja cenderung lebih tinggi. Pekerjaan kepuasan mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaan dirinya. Seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang mereka inginkan dan kenyataannya.

Menurut Wulantika & Koswara (2017) Kepuasan kerja secara umum menyakut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyakut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu maalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif.

Berdasarkan pengertian-pengertian dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi atau gambaran dimana seorang individu merasakan sikap atau penilaian tentang pekerjaan mereka dan pemenuhan harapan terhadap pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang mereka inginkan dan kenyataannya.

Iklm Organisasi

Menurut Litwin & Stringers (2002) menjelaskan iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang bertahan cukup lama yang dialami oleh segenap anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, yang dapat digambarkan sebagai nilai-nilai dari seperangkat ciri-ciri organisasi. Iklim organisasi didefinisikan sebagai gambaran umum organisasi seseorang dan dampak pribadi terhadap lingkungan kerja, yang mempengaruhi perilaku kerja individu dan sikap terkait pekerjaan (Danish et al., 2015).

Sedangkan menurut Hashemi & Sadeqi (2016) "*Organizational climate is an individual's perception of the organization he works for and his understanding of the organization based on elements such as independence, organizational structure, appreciation, consideration, friendship, support, and thoroughness*" yang memiliki pengertian, iklim organisasi adalah persepsi individu tentang jenis organisasi tempat dia bekerja dan pengertiannya terhadap organisasi berdasarkan elemen-elemen seperti kemandirian, struktur organisasi, penghargaan, pertimbangan, persahabatan, dukungan, dan ketelitian.

Menurut (Subawa et al., 2017) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalani pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka kesimpulan dari iklim organisasi adalah suasana lingkungan kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi dalam suatu organisasi yang dapat berpengaruh terhadap perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan dalam bekerja.

Stres Kerja

Oemar (2017) mengemukakan stres kerja sebagai suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. "*Stress are our perceptions of situations or conditions in our own environment. Excessive stress levels will naturally lead to decreased job satisfaction in employees.*" yang memiliki arti, Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Tingkat stres yang berlebihan akan secara alami menyebabkan penurunan kepuasan kerja pada karyawan (Abuhashesh et al., 2019).

Menurut Rivai & Mulyadi (2013) stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi yang terjadi ketika seseorang menyadari adanya tekanan pada dirinya atau tuntutan situasi yang lebih luas dari yang dapat mereka tangani, dan jika persyaratan tersebut sangat besar dan berlanjut dalam jangka waktu yang lama. tanpa interval apapun, masalah mental, fisik atau perilaku dapat terjadi (Muttie ur et al., 2012).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi dimana kecemasan yang mengakibatkan adanya ketidaksesuaian kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

METODE PENELITIAN

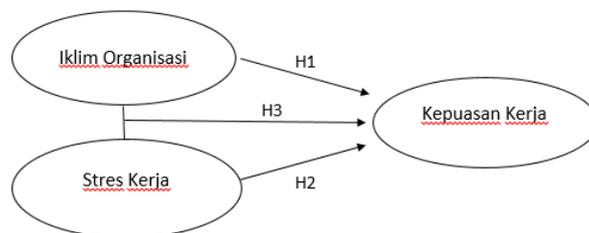
Tempat dan Waktu Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data secara survey. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 250 responden dengan jumlah sampel 146 karyawan. Tempat penelitian dilakukan di PT Forisa Nusapersada. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu selama 6 (enam) bulan, mulai dari Desember 2020 sampai Juni 2021.

Teknik Analisis Data

Pengelolaan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan aplikasi program SPSS Versi 25.

Konstelasi Hubungan antar Variabel



Gambar 1. Konstelasi Hubungan antar Variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Validitas dan Reliabilitas

Terdapat 12 item dalam variabel kepuasan kerja dengan nilai Cronbach's alpha melebihi $>0,6$ yang menyatakan bahwa semua item dikatakan valid. Cronbach's alpha variabel kepuasan kerja sebesar 0,852, sehingga dapat dinyatakan reliabel. Variabel iklim organisasi terdapat 16 item dengan nilai Cronbach's alpha melebihi $>0,6$ dan cronbach's alpha variabel tersebut sebesar 0,866 sehingga dapat dinyatakan reliabel. Terdapat 12 item dalam variabel stres kerja dengan nilai Cronbach Alpha melebihi $>0,6$ yang menyatakan bahwa semua item dikatakan valid. Cronbach's alpha variabel kepuasan kerja sebesar 0,827, sehingga dapat dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		146
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.02468220
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.031
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Uji normalitas dimaksud untuk menentukan rumus yang akan digunakan dalam uji hipotesis dan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak Sugiyono (2019). Berdasarkan hasil pada tabel di atas pengujian terhadap *unstandardized residual* menghasilkan *asymptotic significance* lebih besar dari 0,05. Sesuai kaidah pengujian maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Linearitas

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas Variabel Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
TOTALKK *	Between	(Combined)	1442.405	16	90.150	1.874	.028
TOTALIO	Groups	Linearity	604.749	1	604.749	12.573	.001
		Deviation from Linearity	837.656	15	55.844	1.161	.310
	Within Groups		6204.718	129	48.099		
	Total		7647.123	145			

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan uji Linearity pada tabel 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang linier. Jika dilihat berdasarkan nilai signifikansi pada output di atas diperoleh nilai signifikansi pada Linearity = $0,000 < 0,05$, yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel iklim organisasi (X1) dengan variabel kepuasan kerja (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas Variabel Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
TOTALKK *	Between	(Combined)	4649.304	17	273.488	11.677	.000
TOTALSK	Groups	Linearity	3457.845	1	3457.845	147.642	.000
		Deviation from Linearity	1191.459	16	74.466	3.180	.000
	Within Groups		2997.819	128	23.420		
	Total		7647.123	145			

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan uji Linearity pada tabel 4.3 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang linier. Jika dilihat berdasarkan nilai signifikansi pada output di atas diperoleh nilai signifikansi pada Linearity = $0,000 < 0,05$, yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel stress kerja (X2) dengan variabel kepuasan kerja (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	59.368	3.276		18.122	.000		
	TOTALIO	.231	.051	.263	4.543	.000	.999	1.001
	TOTALSK	-.654	.057	-.665	-11.493	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: TOTALKK

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan *tolerance* jmenunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan nilai VIF ≥ 10 yang berarti bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.465	.967		-.481	.632
	TOTALIO	.011	.018	.075	.620	.537
	TOTALSK	.027	.015	.223	1.837	.071

a. Dependent Variable: LNRES

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji *park* dapat pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai logaritma residual kuadrat. Di mana terlihat bahwa probabilitas signifikansinya di atas tingkat keyakinan 5%. Atau 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	31.326	3.021		10.368	.000
	TOTALIO	.247	.070	.281	3.516	.001

a. Dependent Variable: TOTALKK
Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 6, hasil uji t diatas dapat diperoleh nilai t hitung untuk X1 sebesar 3.516. Selanjutnya t tabel dapat dicari dengan nilai $df = (n-k-1) = (146 - 1 - 1) = 144$ pada nilai signifikansi 0,05 sehingga diperoleh nilai t tabel 1,976. Maka nilai t hitung $> t$ tabel ($3,516 > 1,976$) dan nilai signifikan yaitu $0,001 < 0,05$ dengan beta bernilai positif 0,281 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain variabel iklim organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	69.416	2.576		26.944	.000
	TOTALSK	-.661	.061	-.672	-10.902	.000

a. Dependent Variable: TOTALKK
Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 7, hasil uji t diatas dapat diperoleh nilai t hitung untuk X2 sebesar -10,902. Selanjutnya t tabel dapat dicari dengan nilai $df = (n-k-1) = (146 - 1 - 1) = 144$ pada nilai signifikansi 0,05 sehingga diperoleh nilai t tabel 1,976. Maka nilai t hitung $> t$ tabel ($-10,902 > 1,976$) dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ dengan beta bernilai negative -0,672 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain variabel stress kerja (X2) berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3986.246	2	1993.123	77.855	.000 ^b
	Residual	3660.878	143	25.601		

Total	7647.123	145		
-------	----------	-----	--	--

a. Dependent Variable: TOTALKK

b. Predictors: (Constant), TOTALSK, TOTALIO

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 8, hasil uji F diatas dapat diperoleh nilai F hitung untuk X1 dan X2 sebesar 77,855. Selanjutnya F tabel dapat dicari dengan nilai $df = (n-k-1) = (146 - 1 - 1) = 144$ pada nilai signifikansi 0,05 sehingga diperoleh nilai F table 3,06. Maka nilai f hitung $> f$ tabel ($77,855 > 3,06$) dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga variabel iklim organisasi (X1) dan stress kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.515	5.05970

a. Predictors: (Constant), TOTALSK, TOTALIO

b. Dependent Variable: TOTALKK

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Dari tabel 9 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,521 yang menunjukkan bahwa sebesar 52,1%. Hal tersebut mengandung arti bahwa pengaruh variable iklim organisasi dan stres kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja sisanya ($100\% - 52,1\% = 47,9\%$) dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan empiris dapat ditarik melalui deskripsi, pengolahan data statistik, interpretasi dan analisis data yang dijelaskan pada bab sebelumnya, peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal yaitu variabel iklim organisasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian variabel stres kerja menunjukkan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perusahaan harus meningkatkan indikator dengan hasil yang tinggi agar karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya dan meningkatkan indikator yang rendah agar karyawan dapat merasa puas dalam bekerja dan juga merasa diperhatikan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abuhashesh, M., Al-Dmour, R., & Ed Masa'deh, R. ' (2019). Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfactions. *Journal of Human Resources Management Research*, 2019(April), 23. <https://doi.org/10.5171/2019.354277>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Cronley, C., & Kim, Y, K. (2017). Intentions to turnover: Testing the moderated effects of organizational culture, as mediated by job satisfaction, within the Salvation Army. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Danish, R. Q., Draz, U., & Ali, H. yasir. (2015). Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Eucation Sector of Pakistan. *American Journal of Mobile Systems, Applications and Services*, 1(August), 102–109.
- Hashemi, J., & Sadeqi, D. (2016). The relationship between job satisfaction and organizational climate: a case study of government departments in Divandarreh. *Wsn*, 45(2), 373–383. www.worldscientificnews.com
- Litwin, G., & Stringers, R. J. (2002). *Motivation and Organizational Climate*. Harvard University Press.
- Muttie ur, R., Rabbia, I., Namra, T., Zara, I., Uzma, N., & Ume, S. (2012). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction: A Study on Private Colleges of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2(3), 50–56.
- Oemar, H. (2017). *Proses Belajar Mengajar*. Bumi Aksara.
- Rivai, I., & Mulyadi, D. (2013). *Kepeminimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. Pearson Education.
- Sari, O. R. (2015). Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1), 28–35. <https://doi.org/10.15294/maj.v4i1.7221>
- Subawa, I. K. A., Bagus, I., & Surya, K. (2017). *PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA 1 GIANYAR* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang pada saat ini sedang masa pembangunan . *Pembangun*. 6(4), 1962–1990.
- Wulantika, L., & Koswara, Reza, P. (2017). Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja. *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*.

