

Analisis Iklim Organisasi Pada Michael Tj Gelato

Gloria Imaniar Talahatu¹⁾, Leonard Adrie Manafe^{2)*}, Kusuma Adi Rahardjo³⁾, Emmywati⁴⁾, Noneng R Sukatmadiredja⁵⁾

¹⁾²⁾³⁾⁴⁾⁵⁾ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
Jl. Wisata Menanggal No.41A, Surabaya, Indonesia

¹⁾gloriimaniar@gmail.com

²⁾leonard.adrie@stiemahardhika.ac.id

³⁾kusuma.adi@stiemahardhika.ac.id

⁴⁾emmywati@stiemahardhika.ac.id

⁵⁾noneng@stiemahardhika.ac.id

Jejak Artikel:

Abstrak

Unggah 27 Juni 2023;
Revisi 28 Juni 2023;
Diterima 3 Juli 2023;
Tersedia online 10 Oktober 2023

Kata Kunci:

Iklim Organisasi
Kinerja
Manajemen Sumber Daya Manusia
Perilaku

Michael TJ Gelato merupakan bisnis yang bergerak di bidang usaha Restoran dengan Gelato sebagai menu andalannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Iklim Organisasi yang ada pada Michael TJ Gelato & Café dan apa saja aspek yang mempengaruhi iklim tersebut. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan perusahaan yang dialami secara konsisten oleh anggota organisasi, berpengaruh terhadap perilaku dan dapat dicerminkan melalui sifat organisasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif atau disebut juga sebagai penelitian naturalistik, Data penelitian dikumpulkan menggunakan teknik wawancara. Metode *purposive sampling* digunakan dalam penelitian ini, dimana semua informan dipilih secara sengaja dengan mempertimbangkan masa kerja dari yang terlama hingga yang terbaru. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa Iklim Organisasi yang terjadi di Michael Tj Gelato & Café masih belum mencapai iklim yang sempurna, hal ini dikarenakan beberapa dimensi yang menjadi aspek pendukung Iklim organisasi belum sepenuhnya dilakukan oleh organisasi. Diperlukan adanya perbaikan terhadap dimensi Struktur, Standar dan Penghargaan. Sedangkan pada dimensi Tanggung Jawab, Dukungan dan Komitmen dapat dipertahankan atau dikembangkan oleh perusahaan agar tetap memiliki Iklim yang baik.

I. PENDAHULUAN

Karakteristik lingkungan kerja merupakan salah satu ciri organisasi yang dibentuk oleh perilaku anggota organisasi itu sendiri. Perilaku organisasi meliputi penerapan dari ilmu tindakan dalam organisasi, tidak hanya sebatas ilmu tindakan itu saja. Kinerja anggota organisasi dapat dinilai berdasarkan cara mereka bertindak dan melaksanakan tanggung jawabnya demi mencapai tujuan organisasi. Perilaku kerja terdiri dari tindakan, sikap dan pandangan seseorang tentang pekerjaannya, serta kondisi lingkungan kerja dan bagaimana pimpinan memperlakukan karyawan. [1].

Kinerja yang maksimal merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi, anggota organisasi dapat berpartisipasi secara positif dalam perancangan dan pelaksanaan pekerjaan demi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja tinggi merupakan dorongan organisasi yang ditunjukkan dengan perilaku *in-role* dan *extra-role*, dimana perilaku individual yang dinilai secara tidak langsung menggunakan sistem *reward* formal [2]. Kondisi lingkungan internal yang dirasakan selama melakukan aktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi inilah yang disebut sebagai iklim organisasi. Keberagaman pekerjaan atau perilaku yang ada pada suatu organisasi, mengakibatkan setiap organisasi memiliki iklim yang berbeda-beda.

Di Indonesia sering terjadi perampangan tenaga kerja yang mengakibatkan terjadinya perubahan bentuk tanggung jawab dan tugas karyawan. Ketika sebuah organisasi kekurangan jumlah karyawannya maka organisasi cenderung melimpahkan pekerjaan pada karyawan yang ada [3]. Adanya penelitian sebelumnya yang menjadi acuan yang memaparkan hasil bahwa iklim yang baik berguna bagi kemajuan suatu organisasi karena berpengaruh secara

* Corresponding author

langsung terhadap kinerja karyawan, ini akan mendukung karyawan untuk bekerja melebihi kewajibannya, sehingga menunjang tujuan organisasi[4].

II. KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Handoko mendefinisikan sumber daya manusia sebagai proses pengambilan, pemilihan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi [5]. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan mengikuti alur Pemilihan, Pelatihan, serta Pengembangan. Upaya pengembangan memungkinkan semua karyawan perusahaan, termasuk karyawan baru, untuk lebih memahami posisi dan tanggung jawab yang lebih tinggi [6].

Iklm Organisasi

Iklm organisasi merupakan kualitas lingkungan perusahaan yang dialami secara konsisten oleh anggota organisasi, berpengaruh terhadap perilaku, dan dapat dicerminkan melalui sifat organisasi[7]. Gambaran tentang suasana di dalam organisasi yang dirasakan oleh anggotanya saat mereka bekerja untuk tujuan organisasi dikenal sebagai iklim organisasi. Dimensi iklim organisasi dapat memotivasi anggota organisasi dalam berperilaku, sehingga Iklm organisasi dapat dilukiskan dan diukur [9]. Terdapat enam dimensi yang diperlukan untuk mengukur Iklm organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Struktur
Struktur menunjukkan perasaan bahwa karyawan diorganisasi secara baik, sehingga mereka memahami dengan jelas apa yang menjadi tugas dan kewajiban mereka. Termasuk jabatan mereka dalam organisasi.
2. Standar-Standar
Menunjukkan perasaan tekanan untuk meningkatkan kemampuan dan kebanggaan terhadap pekerjaan. Meliputi keadaan yang dialami oleh karyawan saat melakukan pekerjaan.
3. Tanggung Jawab
Karyawan beranggapan bahwa mereka adalah "pemimpin diri sendiri" dan tidak memerlukan karyawan lain untuk mendukung keputusan mereka. Ini adalah hasil dari tanggung jawab. Meliputi kebebasan dalam bekerja.
4. Penghargaan
Penghargaan mencerminkan bahwa anggota merasa dihargai dengan cara diberi imbalan yang layak apabila dapat menyelesaikan tugas dengan baik, meliputi upah.
5. Dukungan
Dukungan adalah perasaan saling percaya dan saling menolong secara terus-menerus antara karyawan, termasuk hubungan dengan rekan kerja.
6. Komitmen
Komitmen menunjukkan rasa bangga dan keyakinan karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik memerlukan komitmen yang tinggi. Adnya kebanggaan karyawan, kesetiaan, dan harapan untuk mencapai tujuan, merupakan hubungan yang sangat penting untuk kelangsungan dan kesuksesan organisasi.

Lingkungan eksternal, strategi, teknik kepemimpinan, pengaturan, dan sejarah organisasi adalah lima faktor yang dapat memengaruhi lingkungan suatu organisasi.

1. Lingkungan Eksternal
Bisnis yang sama biasanya memiliki iklim yang sama disebabkan oleh faktor Lingkungan eksternal organisasi. Lingkungan eksternal adalah faktor diluar organisasi yang wajib dipertimbangkan perusahaan apabila membuat keputusan [10].
2. Strategi organisasi
Iklim dipengaruhi oleh strategi secara tidak langsung karena dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, strategi yang berbeda dapat menimbulkan pola iklim yang berbeda. Strategi diartikan sebagai penentuan rencana jangka panjang organisasi, termasuk bagaimana cara agar tujuan itu dapat tercapai [11].
3. Pengaturan Organisasi
Pengaturan organisasi berpengaruh kuat terhadap iklim organisasi. Pengaturan terkait struktur dalam organisasi, yaitu terkait pengertian terhadap tugas dan kewajiban setiap jabatan.

4. Kekuatan Sejarah
Sejarah mempengaruhi harapan terhadap pencapaian dan peningkatan organisasi, dengan menjadikan kinerja terdahulu sebagai tolak ukur.
5. Kepemimpinan
Gaya kepemimpinan mempengaruhi iklim organisasi, karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin berperan sebagai pemberi motivasi kepada bawahannya, sehingga perannya sangat dibutuhkan oleh perusahaan [12].

III. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif atau disebut juga sebagai penelitian naturalistik, dengan peneliti berperan sebagai instrument kunci, dimana penelitian ini lebih menekankan pada proses dan makna yang belum atau dapat diukur dengan data deskriptif. Data penelitian dikumpulkan menggunakan teknik wawancara. Metode *purposive sampling* digunakan dalam penelitian ini, dimana semua informan dipilih secara sengaja karena dianggap memiliki pengetahuan informasi yang diperlukan [13]. Pemilihan informan dilakukan kepada karyawan Michael Tj Gelato & Cafe dengan mempertimbangkan masa kerja dari yang terlama hingga yang terbaru. Data kelima informan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Data Informan

No.	Nama	Jabatan	Masa Kerja
1	Misiyem	Kepala Dapur	18 thn
2	Sampe	Asisten	15 thn
3	Mufarrohah	Kasir/ Waitress	1 thn 6 bln
4	Stefhanus H. T	Barista/ Waiter	1 thn 1 bln
5	Salsabila Eka P	Staff Dapur	8 Bulan

Sumber : Data di Olah

Dalam wawancara ini, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan wawancara dengan mengacu pada teori dimensi Iklim Organisasi [14], adapun pertanyaan wawancara dengan topik Analisis Iklim Organisasi pada Michael Tj Gelato dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 2. Daftar Pertanyaan

No.	Pertanyaan
1	Apakah perusahaan menerangkan dengan jelas terkait struktur jabatan serta uraian tugas kepada anda?
2	Apakah perusahaan melakukan pelatihan kepada anda sebagai upaya pelatihan dan pengembangan kinerja ?
3	Bagaimana sikap anda saat menemukan kendala dalam bekerja, apakah keputusan anda dapat menentukan langkah untuk menyelesaikan tugas anda?
4	Apakah anda merasa dihargai dengan layak selama bekerja?
5	Apakah sikap kerjasama tim terjalin dengan baik di perusahaan ini?

Sumber : [4]

IV. HASIL

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada kelima informan, berikut adalah hasil dan pembahasan penelitian:

1. Pengorganisasian mencakup pembagian pekerjaan secara merata, sehingga tidak ada karyawan yang memiliki banyak pekerjaan, juga tidak terdapat karyawan yang menganggur. Pernyataan informan terhadap pertanyaan pertama adalah "*jelas, apa yang diperintahkan itu yang dikerjakan, disuruh masak apa saja ya dikerjakan*"(1); "*Tentu saja paham...jadi setiap dikasih pekerjaan dari atasan langsung dikerjakan biar tidak lupa. Kalau lagi ga ngapa-ngapin ya nyari kerjaan yang bisa dikerjakan.*" (2); "*Iya, di jelaskan secara jelas untuk posisi dan untuk tugas tidak terlalu detail*"(3); "*Ya, sesuai dengan jabatan saya yaitu Waiter/Barista, saya mengantar makanan dan minuman, ...*"(4); "*saya rasa kurang jelas yah, dikarenakan perusahaan tidak memiliki struktur organisasi...*"(5).

Hasil wawancara dengan lima informan menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan penjelasan tentang posisi dan tanggung jawab karyawan, tetapi belum sepenuhnya terarahkan dengan baik. Ini disebabkan tidak adanya struktur yang mengatur pendelegasian tugas secara tertulis. Sehingga seringkali karyawan mengerjakan tugas diluar bagian mereka. Struktur mengandung gambaran singkat, jelas, dan lengkap tentang tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh setiap jabatan. Uraian tugas yang berlangsung dengan baik akan berdampak bagi kinerja karyawan. Prestasi yang dihasilkan oleh karyawan menjadi pengukur kesuksesan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan [15]. Melaksanakan tugas membutuhkan tindakan, setiap orang harus diberi tugas khusus agar mereka dapat mengasah keterampilan dan menjadi ahli dalam bidang pekerjaan tersebut. [16].

2. *Training* atau pelatihan karyawan merupakan hal penting untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, agar dalam melakukan pekerjaan perusahaan dapat mencapai efisiensi kerja dan meminimalisir kesalahan. Pengakuan informan terhadap pertanyaan kedua adalah "*Kalau untuk masakan-masakan ini ya belajar dari bos langsung yang punya usaha, diajarkan resepnya*" (1); "*Sebenarnya tidak ada pelatihan juga sih, Cuma diarahkan saja*" (2); "*setiap di kasih tugas atau pekerjaan selalu dikasih tau terlebih dahulu cara pengerjaannya*" (3); "*Tidak, karena semuanya saya hanya belajar dari senior maupun owner, tidak dengan pelatihan yang sifatnya formal*"(4); "*Iya, sebagai upaya peningkatan kualitas kerja dan keterampilan karyawan*" (5).

Dari pengakuan diatas dapat disimpulkan bahwa di Michael Tj Gelatio tidak terdapat program pelatihan formal sebagai upaya pengembangan usaha, melainkan karyawan baru hanya akan dibimbing oleh pegawai senior berdasarkan rutinitas atau kebiasaan kerja yang dilakukan, akibatnya karyawan kurang dapat menyerap potensi yang timbul dari pekerjaannya secara maksimal. Metode *on the job training* serta metode rotasi karyawan terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja agar tercipta iklim yang baik [17]. Perusahaan yang memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya, membuat mereka dapat bekerja dengan baik dan membuat produk yang sesuai dengan standar perusahaan. Sehingga, kinerja dan kompetensi karyawan menjadi meningkat [6]. Bagi perusahaan, pelatihan kerja dapat meningkatkan kualitas kerja, sedangkan bagi karyawan, pelatihan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan. Metode *on the job training* serta metode rotasi karyawan terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja agar tercipta iklim yang baik [17].

3. Jawaban informan terhadap pertanyaan ketiga adalah "*. biasanya tidak terlalu ada kendala, tapi untuk masakan khusus yang jarang dibuat, biasanya ditanya dulu ke atasan, ini gimana buatnya atau mau buat jadi apa, ..*" (1); "*Ya kalau disuruh mengerjakan ya pasti sampai tuntas, tapi ya gitu.. Harus ditanyakan dulu, ini maunya seperti apa, misal menata kursi, ditanyakan dulu posisinya, daripada asal mengerjakan, ternyata tidak sesuai kemauan atasan, ..*" (2); "*Untuk crew pelayanan karena kita ini tim, jdinya control diri buat tenang paling utama, komunikasi antar tim harus tetap terjaga*" (3); "*selalu berpikir positif kalau lagi kerja. Tidak terlalu memikirkan kendala atau tantangan tersebut karena dapat membuat diri kita semakin tertekan. Berusaha memperbaiki diri dari kendala atau tantangan tersebut.*" (4); "*Memahami kekurangan diri kita sendiri, tidak pantang menyerah, meminta bantuan pada atasan atau senior.*" (5).

Kesimpulan dari jawaban ke lima informan adalah terdapat rasa tanggung jawab dari masing-masing karyawan terhadap pekerjaan mereka. Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan harapan dan petunjuk yang diberikan. [18]. Karyawan berusaha melakukan yang terbaik bagi pekerjaan mereka, namun apabila ditemukan adanya kendala selama bekerja, mereka menyerahkan kepada keputusan pimpinan agar mengambil langkah tepat, demi meminimalisir kesalahan. Dalam suatu organisasi, peran pemimpin sangat penting dalam proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan adalah proses pemilihan tindakan alternative untuk mengatasi masalah [19]. Untuk membantu pelaksanaan keputusan, pemimpin organisasi harus memudahkan proses pengambilan keputusan dan mengkomunikasikannya kepada semua anggota organisasi.[20].

4. Penghargaan diperlukan agar karyawan lebih tertarik pada pekerjaan mereka. Penghargaan adalah cara perusahaan mendukung karyawannya untuk mempertahankan mereka. Merasakan bahwa usaha mereka dihargai oleh perusahaan dan karyawan lain akan menumbuhkan kepercayaan karyawan.. Pengakuan informan atas pertanyaan keempat adalah "*ya sesekali diajak rekresi*"(1); "*Gaji tidak pernah ada masalah, bahkan bisa diambil kapanpun, saya juga dikasih tempat tinggal gratis disini*" (2); "*Tidak, selama kerja saya*

merasa tidak ada feedback dari perusahaan”(3); *“tidak ada penghargaan, tapi kalau gaji tidak ada masalah”* (4); *dihargai sesuai pekerjaan saja, untuk hak dibebaskan kita bisa mengambil bagian kita*” (5). Berdasarkan jawaban kelima informan, ditemukan bahwa Michael Tj Gelato tidak menerapkan sistem penghargaan khusus terhadap prestasi karyawan, tetapi telah menerapkan sistem pengupahan dengan jelas. Upah adalah uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian, kesepakatan, atau aturan pemerintah. Upah juga mencakup kompensasi bagi pekerja dan keluarganya atas pekerjaan dan jasa yang telah dan akan mereka lakukan. [21]. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [22] dikemukakan bahwa iklim organisasi dan penghargaan sangat berkaitan erat. Dimana semakin tinggi sistem penghargaan diperusahaan, berarti perusahaan memiliki iklim organisasi yang positif.

5. Tanggapan terhadap pertanyaan kelima adalah *“terdapat jiwa solidaritas yang tinggi, sesama karyawan saling membantu, apalagi kalau pekerjaan lagi menumpuk semuanya kompak”* (1); *“saling kerja sama tim, saling membantu, sepertinya biasanya saya dibantu teman-teman muda yang lain. Pekerjaan jadi lebih ringan”* (2); *“punya tim baik siap dikritik jika salah, keinginan mau belajarnya tinggi”* (3); *“semua bekerja saling membantu tanpa ada konflik”* (4); *“perusahaan tidak dapat menumbuhkan solidaritas atau kerja sama tim”* (5).

Dari pernyataan yang disampaikan oleh informan, disimpulkan bahwa terciptanya dimensi dukungan terhadap iklim organisasi, dibuktikan dengan adanya kerja sama yang baik dan Loyalitas karyawan.

Sondang P. Siagian mengatakan bahwa organisasi adalah persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama dalam satu ikatan hierarki untuk mencapai tujuan bersama. [23].

Organisasi akan berhasil jika karyawan melakukan lebih dari tugas pokoknya, bekerja sama, memberikan saran, ikut berpartisipasi, memberikan tindakan tambahan, serta menggunakan waktu kerja mereka dengan baik [24]. Jika karyawan berkomitmen kepada strategi pencapaian tujuan perusahaan, maka tujuan tersebut dapat tercapai. Kepuasan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja inilah yang akan membentuk komitmen karyawan. Kinerja tinggi membutuhkan komitmen yang tinggi, dalam lingkungan kerja yang menuntut kebanggaan karyawan, kesetiaan, dan pencapaian tujuan, hubungan kuat yang terbentuk sangat penting untuk kelangsungan dan kesuksesan suatu organisasi [25]. Komitmen dipandang sebagai keterikatan kepada organisasi, ini terlihat ketika karyawan memiliki tingkat absensi tinggi atau kemungkinan untuk meninggalkan organisasi terbilang kecil. Pendapat ini tertuang dalam penelitian yang dilakukan oleh Mowday, Poter, dan Steers pada tahun 1982 [26]. Selaras dengan pernyataan informan yang mengatakan bahwa mereka telah bekerja selama belasan tahun, hal ini sebagai bentuk kesetiaan dan komitmen mereka kepada perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi iklim yang ada. Merujuk pada pengukuran enam dimensi Iklim Organisasi yang telah dilakukan di Michael Tj Gelato & Café, peneliti menyimpulkan bahwa Iklim Organisasi yang terjadi di Michael Tj Gelato & Café masih belum mencapai iklim yang sempurna, hal ini dikarenakan beberapa dimensi yang menjadi aspek pendukung Iklim organisasi belum sepenuhnya dilakukan oleh organisasi.

Diperlukan adanya perbaikan terhadap dimensi Struktur dimana perusahaan wajib menerangkan dengan jelas bukan hanya mengenai posisi jabatan tetapi juga mengenai ruang lingkup pekerjaan itu sendiri, untuk memastikan karyawan mengerjakan tugas pokok sebagaimana mestinya. Pada dimensi Standar, diperlukan adanya pelatihan khusus seperti pelatihan memasak ataupun pelatihan barista secara formal dengan demikian perusahaan dapat meminimalisir kesalahan kerja yang dapat dilakukan oleh karyawan, disamping itu karyawan dapat meningkatkan potensi kerja secara maksimal karena telah menguasai bidang kerjanya. Penerapan sistem penghargaan yang benar akan menumbuhkan motivasi kerja karyawan, membuat karyawan merasa dihargai sehingga dapat menumbuhkan rasa kesetiaan karyawan yang akan menguntungkan bagi perusahaan.

Sementara, pada dimensi Tanggung Jawab dan dimensi Dukungan sudah terlaksana secara baik, diharapkan pencapaian dimensi ini dapat dipelihara dan dikembangkan, agar tetap menjaga iklim organisasi yang ada pada Michael Tj Gelato & Café.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Thernando Maulana, "Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva Surabaya Town Square," *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, vol. 2, no. 1, pp. 563–577, 2018.
- [2] E. Oğuz, "The relationship between the leadership styles of the school administrators and the organizational citizenship behaviours of teachers," *Procedia Soc Behav Sci*, vol. 9, pp. 1188–1193, 2010, doi: 10.1016/j.sbspro.2010.12.305.
- [3] D. E. Purba and A. N. L. Seniati, "Makara Human Behavior Studies in Asia Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior," *Makara, Sosial Humaniora*, vol. 8, no. 3, pp. 105–111, 2004.
- [4] W. Angelika, S. Natsir, and Y. Kornelius, "Studi Tentang Iklim Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Ksp Bina Sejahtera," *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, vol. 5, no. 3, pp. 275–286, 2020, doi: 10.22487/jimut.v5i3.159.
- [5] N. P., "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Kajian Teori manajemen sdm*, no. 1, pp. 9–34, 2014.
- [6] N. Kurnia Sari and L. A. Manafe, "Analisis Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan CV Kayu Mas Surabaya," *Jurnal Trisna Riset Vol.*, vol. 2, no. 2, pp. 48–56, 2021.
- [7] R. Tagiuri and G. Litwin, *Organizational Climate: Expectation of a concept*. Boston: Harvard University Press, 1968.
- [8] R. Fahidatul Ade Saputra, C. Suko Pranoto, and H. Ali, "Faktor Pengembangan Organisasi Profesional: Leadership/Kepemimpinan, Budaya, Dan Iklim Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial)," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, vol. 2, no. 2, pp. 629–639, 2021, doi: 10.38035/jmpis.v2i2.605.
- [9] E. Susanty, "Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi," *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan*, pp. 230–239, 2013.
- [10] D. Septiadi Gunawan, T. Alhabsji, and K. Rahardjo, "ANALISIS LINGKUNGAN EKSTERNAL DAN INTERNAL DALAM MENYUSUN STRATEGI PERUSAHAAN (Studi Perencanaan Strategi Komoditi Kelapa Sawit Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero))," *Profit*, vol. 09, no. 01, pp. 22–33, 2015, doi: 10.21776/ub.profit.2015.009.01.3.
- [11] D. Sudiantini, *Manajemen Strategi*, vol. 7, no. 2. 2022.
- [12] N. M. Pratiwi and M. L. Adrie, "Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan (Democratic Leadership Style In Motivating Employee Performance)," *VISIONIDA Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 8, no. 1, pp. 1–12, 2022.
- [13] Sugiyono., *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- [14] G. Litwin and R. Stringer, *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press, 1986.
- [15] K. Pitaloka, N. Mulyatini, and Kasman, "Pengaruh Job Description dan Job Satisfaction terhadap kinerja karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis)," *Business Management And Entrepreneurship*, vol. 1, pp. 42–58, 2019.
- [16] M. Julia and A. J. Masyuroh, "Literature Review Determinasi Struktur Organisasi: Teknologi, Lingkungan Dan Strategi Organisasi," *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, vol. 3, no. 4, pp. 383–395, 2022.
- [17] D. A. Tilon, "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Restoran A&W di City of Tomorrow Surabaya," *Agora*, vol. 1, no. 3, p. 70, 2005.
- [18] H. Christiana, "Pengaruh Aspek Tanggung Jawab , Status Jabatan , Wewenang Dan Kompensasi Dalam (Studi Kasus Pada Perusahaan Distribusi Rokok Djarum)," *Jurnal Manajemen Komunikasi*, p. 4, 2013.
- [19] H. Rahmah and H. Ruwaida, "Tarbawi, vol viii no.2, januari-juni 2019," *Tarbawi*, vol. VIII, no. 2, pp. 1–19, 2019.
- [20] W. Bhudianto, "Kepemimpinan Dalam Pengambilan Keputusan," *Transformasi*, vol. I, no. 27, pp. 1–47, 2015.
- [21] Presiden Republik Indonesia, "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan," *J Chem Inf Model*, vol. 53, no. 9, p. 6, 2021.
- [22] W. Wijayanti and M. Budiani, "Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Sistem Penghargaan dengan Work Engagement Pada Karyawan PT X. Character," *Character: Jurnal Penelitian Psikologi Karyawan*, vol. 8, no. 2010, pp. 1–12, 2021.
- [23] U. Effendi, *Azaz Manajemen*. 2018.
- [24] D. Nurhayati, M. Minarsih, and H. S. Wulan, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang)," *J Manage*, vol. 2, no. 2, pp. 1–24, 2016.

- [25] R. Stinger, *Leadership An Organization Climate*. Prentice Hall, 2002.
- [26] M. R. Yusus and S. Darman, *KOMITMEN ORGANISASI : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka, 2018.