



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH IKLIM KERJA DAN PERILAKU ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA PT. HERBANI MEDIKA NUSANTARA**

SKRIPSI
Andi Hermansyah
1902025040

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA
2023



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH IKLIM KERJA DAN PERILAKU ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA PT. HERBANI MEDIKA NUSANTARA**

SKRIPSI
Andi Hermansyah
1902025040

Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA
2023

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan Judul **“PENGARUH IKLIM KERJA DAN PERILAKU ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. HERBANI MEDIKA NUSANTARA”**. Merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasi dan/atau ditulis tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasi dan/atau ditulis oleh orang lain sebelumnya, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik itu yang dikutip maupun ditunjuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penyusunan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang ada di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 26 Juni 2023
Yang menyatakan,



(Andi Hermansyah)
Nim. 1902025040

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH IKLIM KERJA DAN PERILAKU ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. HERBANI MEDIKA NUSANTARA

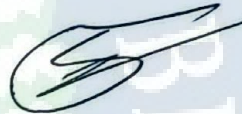
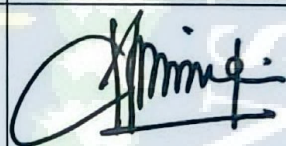
NAMA : ANDI HERMANSYAH

NIM : 1902025040

PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN

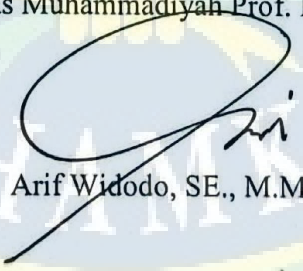
TAHUN AKADEMIK : 2022/2023

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Asep Sutarman, MBA.	
Pembimbing II	Dicky Chandra, SE., M.M	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Arif Widodo, SE., M.M

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH IKLIM KERJA DAN PERILAKU ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA PT. HERBANI MEDIKA NUSANTARA**

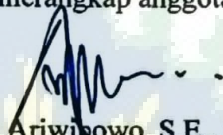
Yang disusun oleh:
Andi Heremansyah
1902025040

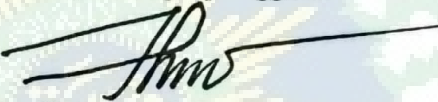
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian keserjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah


Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal:

Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota:


(Dr. Adityo Ariwibowo, S.E., MM.)
Sekretaris, merangkap anggota:

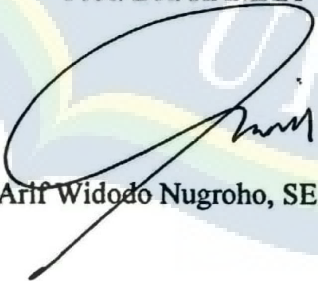

(Yusdi Daulay, S.E., M.M.)
Anggota

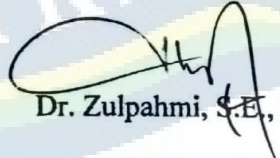

(Rahman Habibi, SE.,M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


Arif Widodo Nugroho, SE., MM.


Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andi Hermansyah
NIM : 1902025040
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Non eksklusif** (*Non-Exclusive Royalty Free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH IKLIM KERJA DAN PERILAKU ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. HERBANI MEDIKA NUSANTARA”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 26 Juni 2023
Yang menyatakan,



(Andi Hermansyah)

ABSTRAK

Andi Hermansyah (1902025040)

PENGARUH IKLIM KERJA DAN PERILAKU ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. HERBANI MEDIKA NUSANTARA,

Skripsi. Program Strata Satu. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. 2023. Jakarta.

Kata kunci: iklim kerja, perilaku organisasi, kepuasan kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Iklim Kerja dan Perilaku Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Variabel yang diteliti adalah “iklim kerja, Perilaku Organisasi, dan kepuasan kerja” sebagai objek perubah dan “PT. Herbani Medika Nusantara” sebagai objek pengamatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah metode sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Ciri utama sampling ini dikatakan jenuh (tuntas) apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner), wawancara, dan observasi. Teknik pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial iklim kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Perilaku Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan secara simultan, Iklim Kerja dan Perilaku Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Andi Hermansyah (1902025040)

**THE INFLUENCE OF WORK CLIMATE AND ORGANIZATION
CITIZEN BEHAVIOR ON JOB SATISFACTION AT PT. HERBANI
MEDIKA NUSANTARA,**

Thesis. Undergraduate Program. Management Study Program. Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University Prof. Dr. HAMKA. 2023. Jakarta.

Keywords: work climate, perilaku organisasi, job satisfaction

This study aims to determine the effect of work climate and organizational citizenship behavior on job satisfaction. The variables studied were "work climate, organizational citizenship behavior, and job satisfaction" as the object of change and "PT. Heerbani Medika Nusantara" as the object of observation. The method used in this research is a quantitative method. The sampling technique for this research is the saturated sample method, namely the technique of determining the sample when all members of the population are used as samples. The main characteristic of this sampling is that it is said to be saturated (complete) if all members of the population are used as samples. Data collection techniques using a questionnaire (questionnaire), interviews, and observation. Data processing techniques using SPSS Version 26.

The results showed that partially work climate had a positive and insignificant effect on job satisfaction, organizational citizenship behavior had a positive and significant effect on job satisfaction, and simultaneously, work climate and organizational citizenship behavior had a significant effect on job satisfaction.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, memberikan banyak kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Iklim Kerja dan Perilaku Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Herbani Medika Nusantara”**. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW sang utusan Allah SWT yang membawa risalah dan rahmat bagi alam semesta dan pemberi syafa'at bagi umatnya di akhirat kelak.

Dalam penyusunan, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan sehingga jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan karena keterbatasan penulis, baik dalam hal waktu, pengetahuan, dan pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun. Karya ilmiah ini dapat tersusun dengan baik tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, maka dari itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik secara moril maupun materil, seperti arahan, dukungan, bimbingan, serta semangat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik – baiknya. Sebagai penghormatan dan kebanggaan, penulis ucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA

2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
3. Bapak Sumardi, S.E., M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
4. Bapak M. Nurrasyidin, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
5. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.Si selaku wakil Dekan III & IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
6. Bapak Arif Widodo, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
7. Bapak Dr. Asep Sutarman, MBA. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan motivasi, arahan, dan bimbingan sampai terselesaikannya skripsi ini.
8. Bapak Dicky Chandra, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan motivasi, arahan, dan bimbingan hingga terselesaikannya skripsi ini.
9. Kedua orang tua saya Bapak Sanwani dan ibu Rukinah dan keluarga tercinta yang telah banyak memberikan dukungan baik moril maupun materil selama menyelesaikan skripsi ini.
10. Manager dan rekan-rekan PT. Herbani Medika Nusantara yang telah memberikan kesempatan dan banyak membantu memberikan informasi sehingga penulis dapat menjadikan PT. Herbani Medika Nusantara sebagai tempat penelitian.

11. Sahabat seperjuangan yang telah memberikan dukungan semangat, saran, dan bantuan selama menyelesaikan skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mendoakan semoga diberikan balasan yang baik oleh Allah SWT serta dibukakan jalan yang baik disetiap langkahnya. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan wawasan untuk kepentingan studi dan penulis mengharapkan saran serta kritik yang membangun untuk tercapainya penulisan yang lebih baik lagi. Terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 26 Juni 2023



Andi Hermansyah

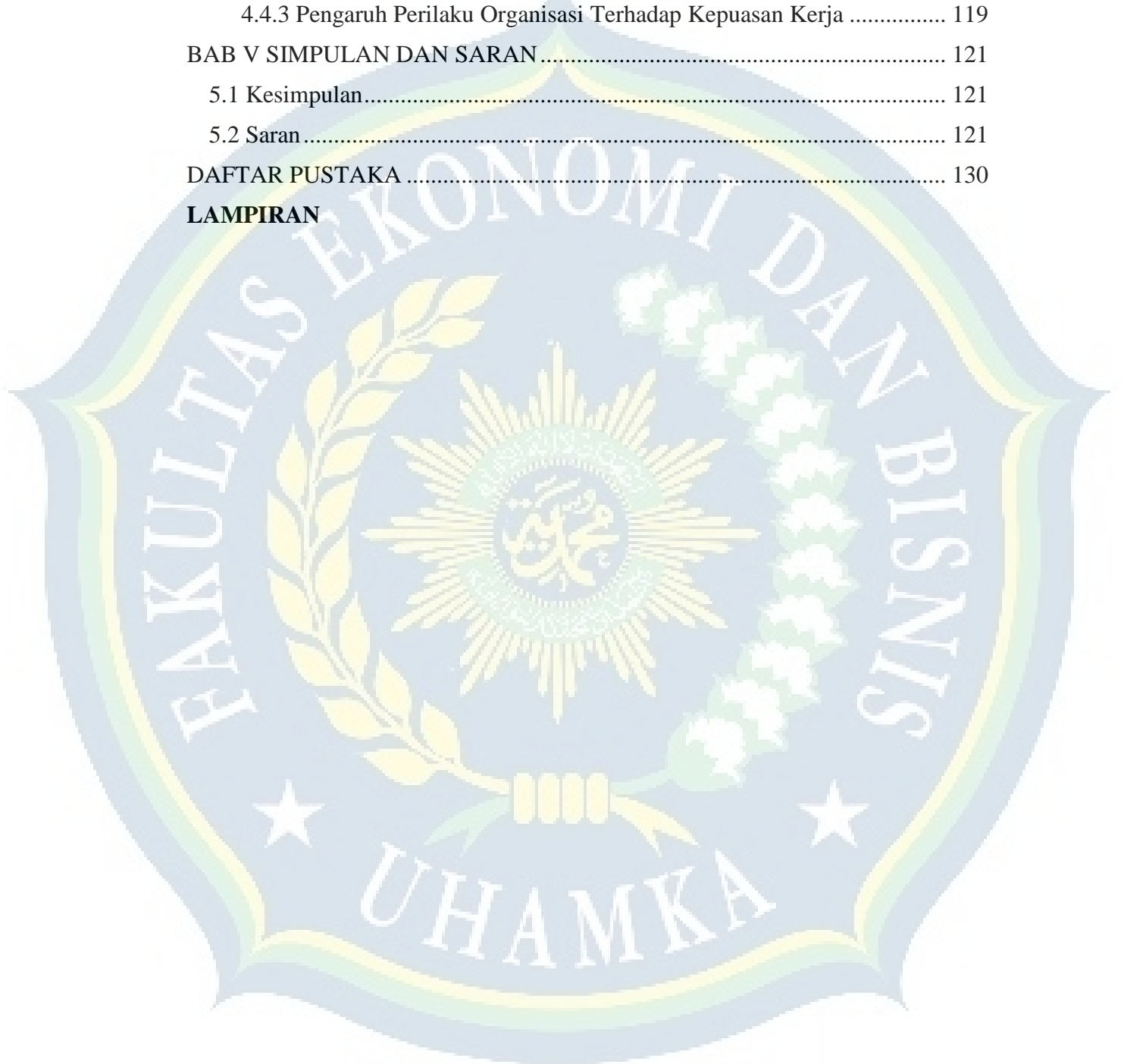
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PEERNYATAAN ORISINILITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ixi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	8
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	9
1.2.3 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Telaah Pustaka.....	23
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
2.2.2 Iklim Kerja	24
2.2.2.1 Karakteristik Iklim Kerja.....	26
2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Kerja	26
2.2.2.3 Aspek Khusus Iklim Kerja	28
2.2.2.4 Indikator Iklim Kerja	29

2.2.3 Kepuasan Kerja.....	32
2.2.3.1 Faktor Faktor kepuasan kerja.....	32
2.2.3.2 Dimensi kepuasan kerja.....	33
2.2.3.3 Indikator kepuasan kerja	34
2.2.4 Perilaku Organisasi	36
2.2.4.1 Dimensi Perilaku Organisasi	37
2.2.4.1 Manfaat Perilaku Organisasi	38
2.2.4.3 Indikator Perilaku Organisasi	40
2.2.4.4 Faktor Faktor Perilaku Organisasi	42
2.2.5 Teori hubungan Antar Variabel	43
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	44
2.4 Hipotesis.....	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	47
3.1 Metode Penelitian.....	47
3.2 Operasional Variabel.....	47
3.3 Populasi dan Sempel	51
3.3.1 Populasi	51
3.3.2 Sampel	51
3.4 Teknik dan Pengumpulan Data	53
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	53
3.4.2 Pengumpulan Data.....	53
3.4.3 Jenis data dan sumber data	55
3.5 Teknik Analisis Data	55
3.5.1 Uji Kualitas Data	55
3.5.2 Analisis Model Regresi Linier Berganda	56
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	57
3.5.3.2 Uji Multikolinearitas	58
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas	58
3.5.4 Analisis Statistik Deskriptif.....	59
3.5.5 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	59
3.5.6 Uji Hipotesis.....	60

3.5.6.1 Uji t (Uji koefisien Regresi Secara Parsial).....	60
3.5.6.2 Uji F (Uji Koefisien Regresi Secara Simultan).....	61
BAB IV	63
HASIL DAN PEMBAHASAN	63
4.1 Gambaran Umum PT. Herbani Medika Nusantara	63
4.1.1 Profile PT. Herbani Medika Nusantara.....	63
4.1.2 Visi, Misi, Tujuan dan Budaya Organisasi PT. Herbani Medika Nusantara.....	63
4.1.2.1 Visi	63
4.1.2.2 Misi	64
4.1.3 Budaya Organisasi	64
4.1.4 Struktur Organisasi PT. Herbani Medika Nusantara	65
4.1.5 Bisnis Utama PT. Herbani Medika Nusantara.....	65
4.2 Karakteristik Responden PT. Herbani Medika Nusantara	67
4.3 Hasil Data dan Pembahasan	70
4.3.1 Uji Kualitas Data	70
4.3.1.1 Uji Validitas.....	70
4.3.1.2 Uji Reliabilitas	73
4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda	73
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	75
4.3.3.1 Uji Normalitas.....	75
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas	77
4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas	78
4.3.3.4 Rangkuman Uji Asumsi Klasik	79
4.3.4 Analisis Statistik Deskriptif.....	80
4.3.4.1 Analisis Tiap Variabel	81
4.3.5 Pengujian Hipotesis	112
4.3.5.1 Uji Parsial (Uji Statistik t).....	112
4.3.5.2 Uji Simultan (Uji Statistik F).....	113
4.3.6 Uji Koefisien Determinasi	114
4.4 Pembahasan Umum.....	115

4.4.1 Pengaruh Iklim Kerja dan Perilaku Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	116
4.4.2 Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	117
4.4.3 Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	119
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	121
5.1 Kesimpulan.....	121
5.2 Saran.....	121
DAFTAR PUSTAKA	130
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

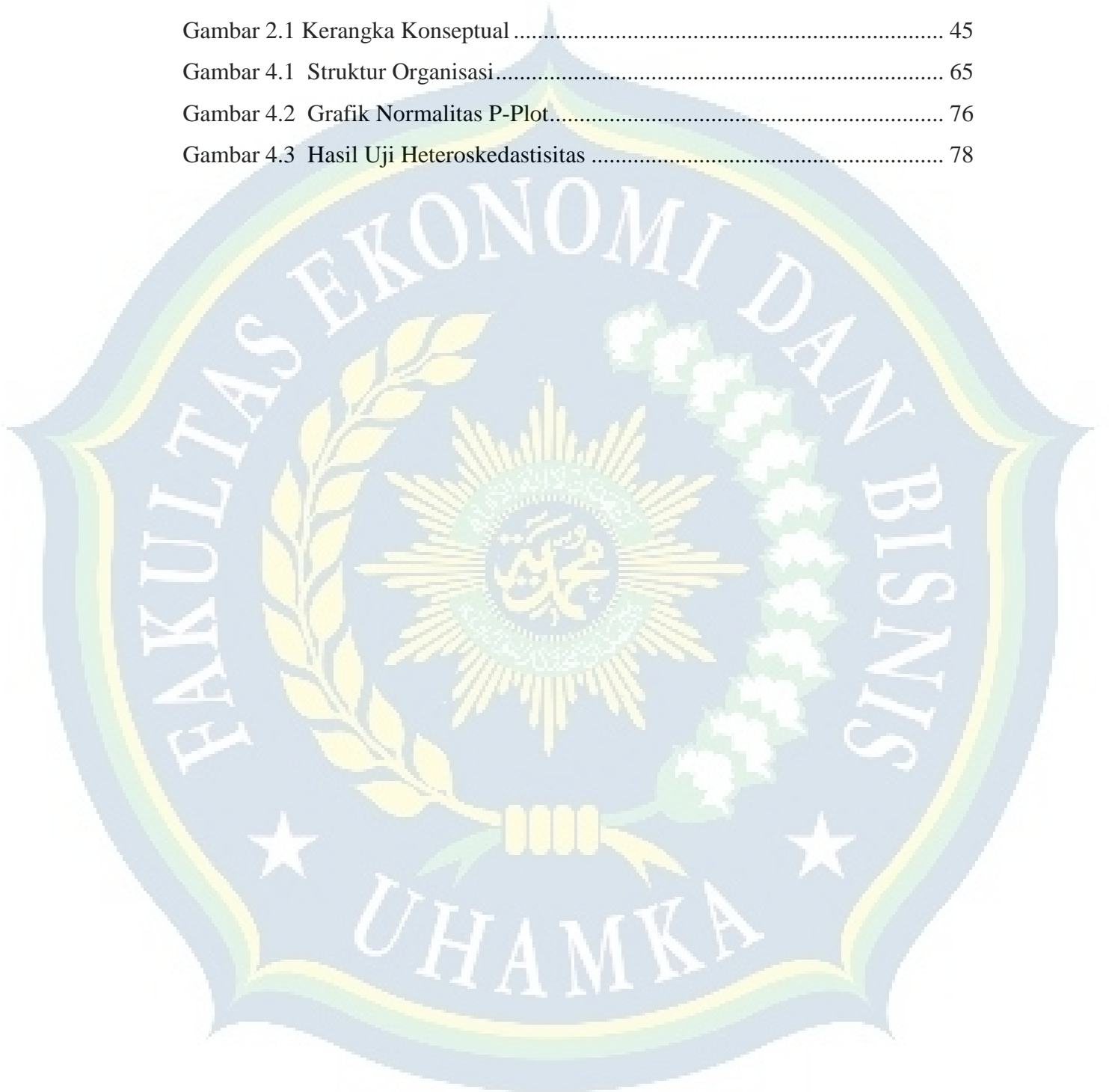
Tabel 1.1	Hasil pra survey variabel iklim kerja	3
Tabel 1.2	Hasil pra survey variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	4
Tabel 1.3	Hasil pra survey variabel Kepuasan kerja	6
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	48
Tabel 3.2	Bobot Nilai Skala Likert	54
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	69
Tabel 4.5	Uji Validitas Iklim kerja.....	70
Tabel 4.6	Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	71
Tabel 4.7	Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	72
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	73
Tabel 4.9	Hasil Regresi Linear Berganda	74
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	77
Tabel 4.12	Hasil Statistik Deskriptif.....	80
Tabel 4.13	Saya telah memahami dengan jelas mengenai tugas pokok pekerjaan	81
Tabel 4.14	Saya mengetahui peraturan-peraturan yang menjadi komitmen dan pedoman perusahaan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan	82
Tabel 4.15	Saya penuh semangat, memberikan kontribusi dalam kelompok kerja.....	83
Tabel 4.16	Teman saya mendukung dalam mengerjakan pekerjaan.....	84
Tabel 4.17	Saya selalu di beri semangat dan dukungan ketika banyak pekerjaan	84

Tabel 4.18	Pimpinan selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan	85
Tabel 4.19	Saya berinteraksi dengan cepat bila di minta pertolongan.....	86
Tabel 4.20	Saya berkomunikasi dengan baik dengan karyawan yang lain.....	87
Tabel 4.21	Setiap ada teman yang kesusahan saya langsung membantunya.....	87
Tabel 4.22	Variabel Iklim Kerja (X1).....	88
Tabel 4.23	Saya mau bila di minta menggantikan karyawan yang tidak masuk	89
Tabel 4.24	Saya rela membantu teman saya yang memiliki pekerjaan yang overload.....	90
Tabel 4.25	Saya siap mengulurkan tangan saya atau membantu orang orang di sekeliling saya	91
Tabel 4.26	Saya selalu menaati peraturan atau regulasi perusahaan	92
Tabel 4.27	Saya selalu disiplin dalam melakukan pekerjaan.....	92
Tabel 4.28	Saya datang bekerja selalu tepat waktu.....	93
Tabel 4.29	Saya percaya apabila melaksanakan pekerjaan dengan jujur maka akan mendapat kan upah yang layak	94
Tabel 4.30	Apa bila saya melakukan kesalahan saya akan koreksi diri saya sendiri	95
Tabel 4.31	Saya beristirahat sesuai dengan jam istirahat perusahaan.....	95
Tabel 4.32	Saya membaca dan selalu mengikuti pengumuman dan intruksi perusahaan.....	96
Tabel 4.33	Saya selalu mengikuti perkembangan dan perubahan dari perusahaan	97
Tabel 4.34	Saya menghadiri seminar berkaitan menaikkan citra perusahaan	98
Tabel 4.35	Saya selalu bekerjasama dalam melakukan pekerjaan.....	98
Tabel 4.36	Saya memberikan koreksi dan masukan apabila teman saya melakukan kesalahan.....	99
Tabel 4.37	Saya selalu membantu karyawan yang sedang sibuk.....	100
Tabel 4.38	Perilaku Organisasi (X2).....	100

Tabel 4.39	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri.....	102
Tabel 4.40	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja karyawan	103
Tabel 4.41	Saya mencintai pekerjaan yang di berikan oleh atasan.....	103
Tabel 4.42	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku	104
Tabel 4.43	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan	105
Tabel 4.44	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	106
Tabel 4.45	Setiap tahunnya perusahaan memberikan kesempatan untuk promosi jabatan	106
Tabel 4.46	Promosi jabatan berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	107
Tabel 4.47	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan.....	108
Tabel 4.48	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya	108
Tabel 4.49	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.....	109
Tabel 4.50	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi	110
Tabel 4.51	Kepuasan Kerja (Y)	111
Tabel 4.52	Hasil Uji t.....	112
Tabel 4.53	Hasil Uji F.....	114
Tabel 4.54	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	115

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	65
Gambar 4.2 Grafik Normalitas P-Plot.....	76
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78



DAFTAR LAMPIRAN

lampiran 1. Kuesioner	1
lampiran 2. Data Kuesioner	6
lampiran 3. Output Data SPSS 26.0.....	13
lampiran 4. Tabel Uji Validitas (Tabel R)	20
lampiran 5. Tabel Uji F.....	21
lampiran 6. Tabel Uji t.....	22
lampiran 7. Surat Tugas	23
lampiran 8. Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing 1.....	Error! Bookmark not defined.
lampiran 9. Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing II.....	Error! Bookmark not defined.
lampiran 10. Daftar Riwayat Hidup.....	24

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat diutamakan dalam organisasi atau di dunia pekerjaan dan sangat berpengaruh bagi kemajuan atau kesuksesan bagi setiap organisasi dan perusahaan, oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia yang harus dilakukan sebagai perubahan untuk meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi agar dapat berkembang, bertahan dan bersaing dalam persaingan global. Dalam mencapai tujuan organisasi dan perusahaan yang maju dan berkualitas, organisasi harus mampu menghadapi tantangan dan harus bisa menyesuaikan diri dengan cepat dan memperbaiki perkembangan yang akan terjadi baik di lingkungan luar atau dalam lingkungan organisasi. Oleh karena itu kontribusi dari semua pihak dalam organisasi terutama para karyawan sangat dibutuhkan. Karyawan sebagai sumber daya manusia adalah salah satu aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, karyawan yang berkualitas yang bekerja dengan hati dan kompetitif akan selalu menghasilkan tingkat kerja yang baik.

Belakangan ini, kemajuan sikap organisasi semakin terasa signifikannya dan telah menjadi topik yang sering diperbincangkan oleh berbagai kalangan, tidak hanya di kalangan akademisi, tetapi juga politisi dan birokrat. Hal ini disadari karena sikap organisasi yang mudah dipahami, namun semakin kompleksnya masalah organisasi yang timbul, ditambah dengan beragam karakter dan perilaku manusia yang menjadi tantangan utama yang sering dihadapi.

Setiap pemimpin dalam organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta, dituntut untuk memahami perilaku organisasi. Oleh karena itu, fungsi seorang pemimpin sangatlah penting. Kebahagiaan kerja seringkali bersifat individual karena tingkat kepuasan setiap orang bervariasi tergantung pada cita-cita yang mereka junjung tinggi. Semakin besar tingkat kepuasan yang dirasakan, semakin banyak bagian pekerjaan yang sesuai dengan preferensi individu. Menurut pendekatan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dipengaruhi oleh sifat pekerjaan itu sendiri maupun oleh karakteristik organisasi tempat individu tersebut bekerja. Faktor-faktor seperti gaji, kondisi kerja, dan pengawasan juga berkontribusi pada penilaian kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh perbandingan antara apa yang pekerjaan berikan kepada individu dan apa yang individu berikan kepada pekerjaan.

PT. Herbani Medika Nusantara adalah sebuah perusahaan yang menawarkan beragam produk untuk perawatan rumah, kesehatan, dan relaksasi, serta antiseptik dan disinfektan yang terbuat dari bahan alami dengan harga yang terjangkau. Produk-produk Herbani mengandung herbal dan cocok digunakan oleh semua orang.

Azwar dalam Mawardi (2019) mengungkapkan bahwa dalam penelitian, untuk menilai suatu pernyataan yang memiliki jawaban yang mendukung (STS), diberikan skor 1, sedangkan jawaban yang mendukung sebagian (TS) diberikan skor 2, jawaban yang netral (CS) diberikan skor 3, jawaban yang tidak mendukung sebagian (ST) diberikan skor 4, dan jawaban yang tidak mendukung (SS) diberikan skor 5. Namun, untuk pernyataan yang tidak mendukung atau bersifat negatif,

respons STS diberikan skor 5, jawaban TS diberikan skor 4, jawaban CS diberikan skor 3, jawaban ST diberikan skor 2, dan jawaban SS diberikan skor 1. Penilaian skor item harus memperhatikan sifat pernyataannya. Pada pernyataan positif, jawaban "sangat setuju" diberi bobot tertinggi, Sementara jawaban "sangat tidak setuju" diberi bobot paling kecil jika berkaitan dengan klaim negatif.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Variabel Iklim Kerja
Pada PT. Herbani Medika Nusantara Tahun 2023

No	Pernyataan Iklim Kerja	SS	S	CS	TS	STS	Target Score	score
1	Saya dengan sukarela dan tanpa mengabaikan tanggung jawab saya, berkontribusi untuk kepentingan bersama agar perusahaan mencapai efisiensi dan kinerja yang baik baik dari segi jumlah maupun kualitas.	9	9	6	1	0	5 x 25=125	101
2	Saya memiliki tingkat keaktifan sosial yang tinggi, termasuk mudah bergaul, berbicara banyak, dan aktif, serta menunjukkan perhatian yang tinggi terhadap rekan kerja, atasan, dan organisasi.	7	15	1	1	1	5 x 25=125	101
3	Saya memiliki rasa ingin tahu yang tinggi dan empati yang kuat, yang mendorong saya untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan masalah mereka serta mendukung organisasi dalam mencapai tujuan.	10	12	1	1	1	5 x 25=125	104
4	Dengan membantu rekan kerja, saya dapat memberikan kontribusi dalam mempercepat penyelesaian tugas mereka dan secara efektif meningkatkan produktivitas perusahaan.	10	8	3	3	1	5 x 25=125	98
5	Saya berpegang pada prinsip saling membantu satu sama	7	13	3	2	0	5 x 25=125	

	lain di antara rekan kerja, yang didasarkan pada kesadaran individual tanpa memerlukan instruksi khusus.								90
	Jumlah								494
	Rata-rata								98

Sumber: Data hasil olahan (2023)

Pada Tabel di atas diketahui bahwa hasil terendah terdapat pada pernyataan “Saya bersikap saling tolong menolong antar karyawan yang didasari atas kesadaran masing masing tanpa ada perintah” berarti beberapa karyawan merasa tidak ada kesadaran diri untuk tolong menolong, artinya karyawan di PT. Herbani Medika Nusantara setiap melakukan pekerjaan atau ada yang kesulitan dalam pekerjaannya tersebut masih banyak yang tidak menolong dan karyawan tersebut hanya mementingkan diri sendiri. Oleh karena itu dalam satu organisasi harus menjalankan kerja sama yang baik agar semua pekerjaan akan berjalan dengan lancar tanpa hambatan dan sesuai rencana perusahaan.

Namun, di PT Herbani Medika Nusantara masih terdapat banyak karyawan yang kurang peduli atau tidak memiliki kesadaran untuk membantu sesama karyawan dengan tujuan memajukan perusahaan. Kurangnya rasa saling tolong menolong antar rekan kerja menyebabkan penyelesaian tugas rekan kerja menjadi lambat, yang pada gilirannya menghambat peningkatan produktivitas perusahaan. Seharusnya di perusahaan ini tidak ada satupun karyawan yang merasa keberatan untuk membantu sesama. Menurut Made Yudana dan Dewa Gede Hendra Divayana (2019), terdapat banyak masalah lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti situasi dan suasana kerja yang berpengaruh pada iklim kerja dan kepuasan kerja

karyawan. Ety Kurniawati dan Mistar (2019) juga berpendapat bahwa penciptaan iklim kerja yang positif sangat penting karena dukungan dari lingkungan sekitar diperlukan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja dapat tercapai ketika pegawai berhasil penyelesaian tugas sesuai jadwal dan dengan standar yang baik, yang akan diterima dengan baik oleh atasan.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Variabel Perilaku Organisasi
Pada PT. Herbani Medika Nusantara Tahun 2023

No	Pernyataan Organizational Citizen behaviour	SS	S	CS	TS	STS	Target score	score
1	Saya penuh semangat dan daya hidup, memberikan kepuasan pada anggota kelompok dalam memenuhi kebutuhannya.	8	12	3	1	1	5 x 25= 125	100
2	Saya tidak mementingkan diri sendiri dalam bekerja.	4	3	7	6	5	5 x 25= 125	70
3	Saya bersikap acuh tak acuh atau masa bodo dalam mengerjakan tugas.	1	0	2	5	17	5 x 25= 125	112
4	Saya telah memahami dengan jelas mengenai tugas pokok dan fungsinya masing masing	8	9	4	2	2	5 x 25= 125	90
5	Saya mengetahui peraturan-peraturan yang menjadi pedoman perusahaan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan	11	13	1	0	0	5 x 25= 125	111
	Jumlah							483
	Rata Rata							97

Sumber: Dari data olahan (2023)

Dari tabel ke 2 hasil terendah terdapat pada pernyataan data survei di atas bahwa “Saya tidak mementingkan diri sendiri dalam bekerja” artinya masih banyak

karyawan di PT. Herbani Medika Nusantara pada saat mengerjakan tugas atau pekerjaannya masih banyak yang tidak membantu satu sama yang lainnya dan telalu egois dalam mengerjakan pekerjaan tersebut, seharusnya karyawan di PT. Herbani Medika Nusantara harus melihat lingkungan sekitar dan bekerja sama dengan baik untuk kemajuan perusahaan tersebut. Berdasarkan Anwar (2021), Kinerja karyawan dan kepuasan kerja dapat meningkat jika perilaku organisasi di antara karyawan membaik. Kebahagiaan karyawan dengan kinerjanya akan meningkat karena merasa lebih banyak bekerja. Menurut Ricky Lukito (2020), perilaku organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan baik jika mereka berperilaku baik dan memiliki pola pikir yang positif. Jika setiap anggota organisasi menerapkan perilaku organisasi ini dengan baik, maka akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan.

Tabel 1. 3

***Hasil pra survey variabel Kepuasan kerja
Pada PT. Herbani Medika Nusantara Tahun 2023***

No	Pernyataan kepuasan kerja	SS	S	CS	TS	STS	Target score	score
1	Saya bertanggung jawab setiap pekerjaan yang di tugaskan.	14	5	6	0	0	5 x 25= 125	108
2	Pemberian imbalan tidak sesuai dengan tugas yang di berikan.	13	8	3	0	1	5 x 25= 125	107
3	Lamanya masa kerja mempengaruhi mendukung masa pekerjaannya.	12	10	2	0	1	5 x 25= 125	107
4	Prestasi kerja mendukung kenaikan jabatan.	0	1	2	7	15	5 x 25= 125	39

5	Saya sesama karyawan saling membantu pekerjaan.	16	5	2	2	0	$5 \times 25 = 125$	110
	Jumlah							471
	Rata Rata							94

Sumber: Data hasil Olahan 2023

Dari data diatas Dari tabel ke 3 hasil terendah terdapat pada pernyataan” Prestasi kerja mendukung kenaikan jabatan” artinya mau serajin apapun dan banyak prestasi tidak berpengaruh dalam kenaikan jabatan dan, pasti karyawan di PT. Herbani Medika Nusantara jadi malas malasan dalam bekerja dan berinovasi, seharusnya PT. Herbani Medika Nusantara, bila ada karyawan yang berprestasi atau rajin dalam pekerjaannya akan ditempatkan ke tingkat selanjut nya agar karyawan tersebut bersemangat dalam bekerja dan karyawan akan lebih giat berinovasi dan jadi keuntungan bagi PT. Herbani Medika Nusantara. Tetapi bahwa masih banyak karyawan yang tidak memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas.

Didit Darmawana, Ella Anastasya Sinambelab, Mila Harianic, dan Mochamad Irfand (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai pegawai di suatu organisasi, individu memiliki harapan-harapan terhadap tempat kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Harapan tersebut menjadi motivasi bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka dan mencapai kepuasan pribadi. Di sisi lain, Maner Tampu bolon (2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi yang memadai. Oleh karena itu, perusahaan harus memperlakukan kompensasi sebagai bentuk umpan balik yang menarik bagi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.

Kajian awal Aisyah Pia Asrunputri, Edy Supriyadi, dan Lies Putriana, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perusahaan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi” (2021), menemukan bahwa iklim organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja dalam lingkungan organisasi menyambut. Lingkungan yang positif menumbuhkan rasa aman dan nyaman diantara karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian Anwar, “Pengaruh Organizational Citizen Behavior Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan” (Anwar, 2021), sampai pada kesimpulan bahwa perilaku organisasi memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas pegawai. Apalagi kepuasan kerja .

Berdasarkan Uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Iklim Kerja dan Perilaku Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Herbani Medika Nusantara ”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah pada di atas, dapat dirumuskan identifikasi masalah yang akan di telaah yaitu mengenai adanya pengaruh iklim kerja dan perilaku organisasi Terhadap kepuasan kerja pada PT. Herbani Medika Nusantara.

1. Iklim kerja di PT. Herbani Medika Nusantara rendah, hal ini disebabkan karena tidak adanya motivasi kepada karyawan.

2. Perilaku Organisasi di PT. Herbani medika nusantara rendah, hal ini disebabkan karena tidak adanya empati pada perusahaan.
3. Kepuasan kerja di PT. Herbani Medika Nusantara rendah, hal ini disebabkan karena prestasi tidak menentukan kenaikan jabatan.
4. Motivasi kerja di PT. Herbani Medika Nusantara rendah, hal ini disebabkan karena kurangnya perhatian dari pemilik perusahaan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Dengan adanya keterbatasan dalam masalah penelitian mengenai waktu, tempat, pengkajian teori dan biaya serta agar lebih mudah dimengerti dan dipahami maka penelitian ini penulis memberikan batasan masalah yaitu mengenai iklim kerja dan perilaku organisasi terhadap kepuasan kerja.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, indentifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah perilaku organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja?
3. Apakah iklim kerja dan Perilaku organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Supaya penelitian lebih fokus perlu dikemukakan penelitian tentang tujuan penelitian. Dari latar belakang dan rumusan masalah, tujuan penelitian untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut.

1. Mengetahui iklim kerja berpengaruh terhadap perilaku organisasi kepuasan kerja pada karyawan PT.Herbani Medika Nusantara.
2. Mengetahui perilaku organisasi terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Herbani Medika Nusantara.
3. Mengetahui iklim kerja dan perilaku organisasi terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Herbani medika nusantara.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan secara terperinci, manfaat penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Bagi peneliti penelitian ini menjadi tambahan wawasan baru ilmu pengetahuan tentang iklim kerja dan perilaku organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, serta menjadi sarana pembelajaran dan penerapan ilmu pengetahuan dan teori bagi peneliti.

2. Bagi para karyawan PT. Herbani Medika Nusantara

Hasil penelitian ini diharapkan bisa Sebagai informasi bagi para karyawan dalam upaya meningkatkan perilaku organisasi, dan supaya sebagai referensi guna mengambil kebijakan oleh para pekerja PT. Herbani Medika Nusantara mengenai adanya iklim kerja dan perilaku organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi atau data pengetahuan khusus dibidang manajemen sumber daya manusia.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustini Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia, UISU Press.
- Alamsyah, S. A. J. A. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Snvt Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Sul-Sel. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2).
- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku organisasi) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 152573.
- Anwar, A. (2021). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Organisasi) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganessa Medan)*, 4(1), 35-46.
- Armin Fory Naway. (2017) *Organizational Citizenship Behavior*, Ideas Publishing.
- Asrunputri, A. P., Supriyadi, E., & Putriana, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Di Perusahaan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediating Variable (Studi Kasus: Pt Evi). *Ekobisman-Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 183-193.
- Dadang, D., & Purnamasari, H. (2020). Pengaruh Kepercayaan Dan Kepuasan Konsumen Terhadap Sistem Transaksi Online Shop Shopee (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Tangerang Konsentrasi Pemasaran Semester VIII). *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 43-50.
- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).
- Diyanti, D., Hubeis, M., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja tenaga kependidikan Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(3), 361-361.
- Eko agus. (2007). Aplikasi Statistik dengan SPSS untuk Pemula, Prestasi Pusaka.
- Endah Rahayu Lestari, Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby. (2018). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (PERILAKU ORGANISASI) Terhadap

Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri Volume 7 Nomor 2: 116-123.

Farisi, S., Prayogi, M. A., & Juliana, E. (2021). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On *Organizational Citizenship Behavior* With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 1(2), 257-268.

Fathiyah, F., & Pasla, B. N. (2021). Factors Affecting *Organizational Citizenship Behavior* (PERILAKU ORGANISASI) in Jambi Province Government Employees. *Jurnal Prajaiswara*, 2(2), 127-136.

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hardani, dkk. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif, CV. Pustaka Ilmu

Herispon, H., & Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(1), 31-40..

Husodo, Y. R. P. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (PERILAKU ORGANISASI) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Jatim Indo Lestari. *Agora*, 6(1).

Kurniawati, E., & Mistar, M. (2019). PENGARUH IKLIM KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR BKD KABUPATEN BIMA. In *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Universitas Asahan*.

Kurniawati, E., & Mistar, M. (2019). PENGARUH IKLIM KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR BKD KABUPATEN BIMA. In *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Universitas Asahan*.

Larasati, Sri. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Deepublish.

Lukito, R. (2020). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2).

- Lukito, R. (2020). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2).
- Meilina Restin. (2017). Pelayanan Publik Dalam Perspektif MSDM, Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Nuryadi, dkk. (2017). Dasar-Dasar Statistik Penelitian. Yogyakarta: SIBUKU MEDIA.
- Nuryadi, N., Astuti, T. D., Sri Utami, E., & Budiantara, M. (2017). Dasar-Dasar Statstk Penelitan.
- Rachbini Widarto. (2020). Mmetode Riset Ekonomi & Bisnis, INDEF.
- Soelton, M., Noermijati, N., Vizano, N. A., Parmariza, Y., Abadi, Y. B., & Zulfriadi, S. (2020). Recognizing the Role of Job Satisfaction in Predicting the Relationship Between Political Organization, Organizational Climate, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behaviour on Liquor Distributor Companies in Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 12(13), 2222-1905.
- Soelton, M., Visano, N. A., Noermijati, N., Ramli, Y., Syah, T. Y. R., & Sari, Y. J. (2020). The implication of job satisfaction that influence workers to practice *Organizational Citizenship Behavior* (PERILAKU ORGANISASI) in the work place. *Archives of Business Review–Vol*, 8(5).
- Sriningsih, M., Hatidja, D., & Prang, J. D. (2018). Penanganan multikolinearitas dengan menggunakan analisis regresi komponen utama pada kasus impor beras di Provinsi Sulut. *Jurnal Ilmiah Sains*, 18-24.
- Subagia, N. K. T. F., Yudana, M., & Divayana, D. G. H. (2019). Kontribusi supervisi klinis kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja dan tunjangan profesi terhadap kepuasan kerja guru TK di Kecamatan Kuta Utara. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 101-110.
- Subagia, N. K. T. F., Yudana, M., & Divayana, D. G. H. (2019). Kontribusi supervisi klinis kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja dan tunjangan profesi terhadap kepuasan kerja guru TK di Kecamatan Kuta Utara. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 101-110.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Tampubolon, M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 90-106.
- Telussa, A. M., Persulesy, E. R., & Leleury, Z. A. (2013). Penerapan analisis korelasi parsial untuk menentukan hubungan pelaksanaan fungsi manajemen kepegawaian dengan efektivitas kerja pegawai. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 7(1), 15-18.
- Thomas S. (2009). *Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif*, Salemba Empat.
- Usma, Husain Dan Purnomo Setyadi Akbar. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Wahyu, A., Tentama, F., & Sari, E. Y. D. (2019). The role of servant leadership and organizational climate on *Organizational Citizenship Behavior* with job satisfaction as mediator. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 1134-1141.
- Yulianto, L. (2022). *Determination Of Organizational Citizenship Behavior And Performance: Analysis Of Job Satisfaction And Work Environment (Literature Review Of Human Resource Management)*. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(5), 836-848.
- Yusuf Arif, (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PT Buku. Seru, 2018.