

Analisis Iklim Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai

Berkat Putra Zebua*

Fakultas Ekonomi, Universitas Nias Gunungsitoli, Indonesia

Maria Magdalena Bate'e

Fakultas Ekonomi, Universitas Nias Gunungsitoli, Indonesia

Eliyunus Waruwu

Fakultas Ekonomi, Universitas Nias Gunungsitoli, Indonesia

***Penulis Korespondensi**

Berkat Putra Zebua

berkatputrazeb@gmail.com

Article Info

Article History:

Received:

30 April 2025

Revised:

07 May 2025

Accepted:

30 May 2025

Abstract

This study aims to analyze the organizational climate in an effort to increase employee job satisfaction at the Gunungsitoli City Pamong Praja Police Unit Office. The focus of this research includes three main aspects: employee responsibility in carrying out duties, warm atmosphere between employees, and support from leaders. This research is motivated by the observation of the lack of responsibility, warm atmosphere, and leadership support that has the potential to affect the level of employee job satisfaction. The research method used is descriptive with a quantitative approach, where data is collected through questionnaires distributed to employees at the Gunungsitoli City Pamong Praja Police Unit Office. The results of the study show that the level of responsibility, warm atmosphere, and support from leaders in the office still needs to be improved to achieve optimal job satisfaction. This research is expected to contribute to the development of theories and practices regarding organizational climate, especially in the context of local government agencies. In addition, the results of this study are also expected to be a reference for further research and provide insight for the leaders of related agencies in increasing employee job satisfaction.

Keywords: *Organizational Climate Analysis; Employee Job Satisfaction*

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



PENDAHULUAN

Suatu organisasi dan instansi memiliki tujuan. Perilaku dan sikap individu dalam setiap instansi dipengaruhi dalam mencapai tujuan tersebut. Keberhasilan mencapai tujuan tersebut tergantung pada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang ada di setiap instansi. Ini karena tujuan instansi hanya dapat tercapai melalui upaya para pelaku.

Organisasi adalah sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain; jika salah satu subsistemnya rusak, itu akan mempengaruhi subsistem lainnya. Jadi, organisasi dapat berjalan dengan baik selama anggota organisasi tetap suka dan melaksanakan tanggung jawabnya.

Salah satu faktor strategis yang penting dalam menentukan seberapa sehat suatu organisasi adalah sumber daya manusianya. Untuk menjamin keberlanjutan organisasi, pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan sangat penting. Dalam situasi seperti ini, pimpinan harus memenej pegawai dalam meningkatkan kinerja yang bagus. Sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerjanya, masalah sumber daya manusia memiliki hubungan yang kuat dengan masyarakat secara keseluruhan, meskipun tampaknya hanya merupakan masalah internal organisasi. Oleh karena itu, tujuan organisasi dapat dicapai setiap aspek lingkungan sosial, baik formal maupun informal, yang dirasakan oleh para anggota organisasi dan lingkungan kerja. Untuk itu, dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka dimana organisasi harus berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Sumber daya manusia yang produktif harus dapat menyelesaikan tugas dengan tepat, cepat, dan berkomunikasi dengan baik dengan atasan dan rekan kerja. Ini dapat dicapai jika iklim organisasi dapat disesuaikan dengan lingkungan kerja yang mendukung.

Iklim organisasi berkaitan dengan Keleluasan penyesuaian diri, penghargaan atas kerja yang baik, dan kejelasan pekerjaan. aspek dari lingkungan organisasi, Keleluasan penyesuaian diri memungkinkan pegawai untuk menyesuaikan waktu pelaksanaan tugas dan prosedur kerja mereka. Pemimpin organisasi memberikan insentif dan pengakuan atas kerja yang baik. Kejelasan pekerjaan terdiri dari uraian tugas yang jelas serta hasil yang diharapkan dari pelaksanaan tugas tersebut. Jika hal-hal di atas dapat dilakukan dengan baik, mungkin ada peningkatan kepuasan kinerja pegawai.

Iklim organisasi adalah Proses untuk memahami dan mengevaluasi komponen yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Simamora (2019), mengatakan iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi.

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan Satpol PP, kepuasan kerja pegawai sangat penting. Jika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan bekerja dengan lebih baik, lebih bersemangat, dan lebih berdedikasi. Sebaliknya, jika pegawai tidak merasa puas dengan pekerjaannya, mereka dapat menjadi kurang produktif, kurang bersemangat, dan kurang berdedikasi. Menurut Terry (2020), mengatakan kepuasan kerja

merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Gunungsitoli adalah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab untuk menjaga ketertiban dan keamanan di wilayah pegawainya. Satpol PP memiliki berbagai tugas dan tanggung jawab, mulai dari penegakan peraturan daerah hingga penanganan kasus pelanggaran. Kepuasan kerja pegawai sangat penting untuk menjaga kinerja dan organisasi. Jika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih bersemangat untuk bekerja. Hal ini dapat mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan.

Beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan di Satpol PP Kota Gunungsitoli termasuk kepemimpinan. Analisis iklim organisasi harus melihat bagaimana kepemimpinan di Satpol PP Kota Gunungsitoli berfungsi. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan arahan yang jelas, mendukung pegawai, dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Untuk meningkatkan kepuasan pegawai, analisis iklim organisasi harus melihat bagaimana komunikasi dilakukan di Satpol PP Kota Gunungsitoli. Analisis ini harus melihat apakah ada saluran komunikasi yang terbuka, informasi disampaikan dengan jelas dan tepat waktu, dan apakah ada sistem yang mendengarkan masukan dan umpan balik pegawai.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli ada beberapa masalah yang ditemukan. Peneliti antara lain. kurangnya responsibility pegawai terhadap tugas yang diberikan contoh pegawai sering lari dari tanggung jawab asal hadir dan menunggu jam pulang tidak mempedulikan apa yang terjadi. Kurangnya komunikasi yang baik antar pegawai sehingga tidak terciptanya suasana kehangatan (warmth) dalam pekerjaan contoh adanya ketidakpercayaan antara pegawai yang satu dengan yang lain. Kurangnya support dari pimpinan sehingga pegawai sering mengambil keputusan sendiri tanpa mempedulikan efek dan akibat dari hasil keputusan itu sendiri contoh tidak memberi penghargaan atas peningkatan kinerja pegawai yang telah dicapai. Hal ini dapat berdampak pada rendahnya kepuasan kerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli.

Saya tertarik mengambil judul tentang iklim organisasi karena menarik dan ingin saya ketahui lebih lanjut lagi tentang resiko, kebijakan organisasi. Iklim organisasi juga berdampak pada kepuasan kerja, pegawai yang merasakan ketidakpuasan kerja akibat dari pengaruh perubahan iklim terhadap organisasi dapat menyebabkan ketidakpastian, ketidakmampuan dan ketidaksejahteraan. Contohnya adanya perubahan cara kerja, namun beberapa pegawai susah beradaptasi untuk mengikuti cara kerja baru sehingga menyebabkan ketidakpuasan pegawai dalam bekerja atau melaksanakan tugasnya.

Saya tertarik memilih kepuasan kerja karena Meningkatkan kepuasan kerja pegawai sangat penting karena memiliki dampak positif pada produktivitas, kualitas kerja, dan retensi pegawai. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan bekerja dengan lebih baik. Ini juga dapat

menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Dalam konteks Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli, analisis iklim organisasi dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, seperti sistem manajemen, pola komunikasi, dan hubungan antar pegawai. Dengan memahami dan mengatasi masalah-masalah ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Saya tertarik memilih Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli karena Kantor Polisi Satuan Pamong Praja adalah institusi yang berperan penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Saya tertarik untuk meneliti bagaimana iklim organisasi di kantor tersebut dapat berdampak pada kepuasan kerja pegawai. sebagai peneliti, saya ingin memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai di lingkungan kerja yang khusus seperti Kantor Satuan Polisi Pamong Praja. Melalui penelitian ini, saya berharap dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan pegawai di institusi tersebut.

Berdasarkan ketiga poin di atas hubungannya adalah Iklim organisasi mencakup kebijakan, perubahan, dan resiko yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Dimana, Kepuasan kerja pegawai terkait erat dengan produktivitas dan kualitas kerja. Lingkungan kerja yang positif dan dukungan organisasi meningkatkan kepuasan kerja, mendorong motivasi, komitmen, dan kinerja yang lebih baik. Dalam konteks institusi keamanan seperti Kantor Satuan Polisi Pamong Praja, analisis iklim organisasi membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti sistem manajemen dan komunikasi antar pegawai. Penelitian ini dapat memperbaiki lingkungan kerja, memengaruhi kualitas kerja, dan kepuasan pegawai di institusi tersebut. Berdasarkan penelitian terdahulu sebelumnya yang dilakukan oleh Ardika Nur Furqon (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan beserta dimensi-dimensinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon. Ini memberi pengertian semakin tinggi kepuasan pegawai akan semakin meningkat kinerja organisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Analisis Iklim Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli”.

KERANGKA TEORITIS DAN STUDI EMPIRIS

Iklim Organisasi

Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan dalam bekerja. Iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku para anggota organisasi dan dapat membentuk nilai karakteristik dari suatu organisasi. Iklim organisasi sebagai suatu yang perlu diukur, pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung

yang berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana suasana di tempat mereka bekerja mereka.

Menurut Sagay (2018:1709) iklim organisasi merupakan pandangan anggota organisasi yang berkaitan dengan organisasi baik telah ataupun sedang terjadi di dalam suatu luar lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi perilaku, sikap, dan kemudian menentukan kinerja organisasi. Menurut Hanum, (2018: 132) “iklim organisasi adalah karakteristik yang digunakan untuk membedakan organisasi dengan organisasi lain dan dapat berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi tersebut”. Iklim organisasi juga digunakan untuk mengetahui tentang bagaimana suatu organisasi dapat berinteraksi dengan organisasi lain.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan pandangan anggota organisasi tentang organisasi tersebut yang dapat mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja organisasi. Iklim organisasi juga dapat menjadi karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain, serta mempengaruhi interaksi antara organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Dengan demikian, iklim organisasi memiliki peran penting dalam membentuk budaya dan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Kurt Lewin (2019) ada beberapa jenis iklim organisasi yaitu Iklim Otoriter, Iklim Inovatif, Iklim Kolaboratif, dan Iklim Kompetitif. Adapun terdapat empat faktor yang mempengaruhi iklim organisasi menurut (Devina & Ratih, 2018: 2) yaitu lingkungan eksternal Industri, strategi organisasi kinerja perusahaan, kekuatan sejarah, dan kepemimpinan.

Kepuasan Kerja

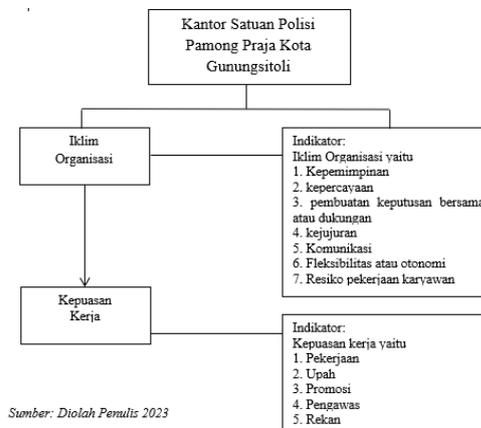
Kepuasan pegawai adalah suatu fenomena yang dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan pegawai pada organisasinya. Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk (turn over) pegawai dari organisasi. Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktifitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi.

Menurut Hartatik (2018:223) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang dalam pekerjaannya. Ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Menurut Edy Sutrisno, (2019:74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan pengertian 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.

Nitisemito (2019:89) suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat yaitu pekerja akan lebih cepat diselesaikan kerusakan akan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil, serta produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Afandi (2018:73) menjelaskan bahwa terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment), perbedaan (Discrepancies), pencapaian nilai (Value attainment), keadilan (Equity), dan budaya Organisasi (Organization Culture)



Sumber: Diolah Penulis 2023

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. pendekatan penelitian kualitatif adalah penelitian yang mengarah pada kondisi alamiah di suatu tempat atau kejadian dan menggunakan tahapan-tahapan sesuai dengan aturan atau langkah-langkah yang diperlukan untuk pengumpulan data. Menurut Ibrahim (2018:52) mengatakan bahwa pendekatan kualitatif merupakan cara kerja penelitian yang menitik beratkan pada aspek pendalaman data untuk memperoleh kualitas dari penelitian yang dilakukan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif.

Sumber Data

Jenis data yang di gunakan penulis dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Sugiyono (2018: 251) menjelaskan bahwa data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber penelitian yaitu data hasil wawancara langsung, hasil survei (data ini penulis peroleh langsung dari sumber penelitian oleh peneliti langsung). Sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumen-dokumen dan laporan-laporan serta data pendukung lainnya yang berkaitan dengan penelitian yaitu landasan teori yang penulis peroleh dari refernsi buku, informasi arsip dan lain sebagainya.

Informan Penelitian

Informan penelitian adalah subyek penelitian yang dapat memberikan informasi mengenai fenomena/permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yang menjadi informan yaitu Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli.

Tabel 1
Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin	L/P
1	Mario Otomasi Zebua, SH., MSi	Kasatpol PP	L	
2	Dedy Setiawan Zebua, SH	Sekretaris	L	
3	Emilia Gulo, SE	Kabid Keteriban Umum		p
4	Batasi Lase, SH	Kabid Perperda	L	
5	Yunus Lase, SH	Kasi Penyelidikan	L	
6	Arosendra Zai, SH	Kasi Operasi	L	
7	Yosua Herdinata Napitupulu, S.IP	Kasi Pembinaan	L	
8	Yakno Mendrofa, SE	Kasubag Keuangan	L	
9	Oktavianus Telaumbanua, A.Ma.Pd	Pranata pasukan pengaman	L	
10	Maymoon Gea	Petugas keamanan	L	
11	Arozatulo Gulo	Petugas keamanan	L	
12	Yunius Lase	Petugas keamanan	L	

Sumber : Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli 2023

Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2019;203) instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.

Tabel 2
Instrumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Indikator	Teknik
1	Iklm Organisasi	1. Kepemimpinan 2. Kepercayaan 3. pembuatan keputusan bersama atau dukungan 4. kejujuran 5. Komunikasi 6. Fleksibilitas atau otonomi 7. Resiko pekerjaan karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Wawancara • Observasi • Dokumentasi
2	Kepuasan Kerja	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan	<ul style="list-style-type: none"> • Wawancara • Observasi • Dokumentasi

Sumber : Olahan Penulis 2023

Teknik pengumpulan data

Menurut Sugiyono (2019:65) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Adapun teknik pengumpulan data nya adalah sebagai berikut:

- Observasi, merupakan kegiatan menggunakan pancaindra, penglihatan, penciuman, pendengaran untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam menjawab masalah penelitian.
- Wawancara, merupakan proses dimana proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan informan atau subjek penelitian.
- Dokumentasi, data juga dapat diperoleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian dan arsip foto maupun hasil rapat. Data berupa dokumen dapat dipakai menggali informasi yang terjadi dimasa silam.

Teknik Analisis data

Miles & Huberman dalam Sugiyono, (2018:337) mengemukakan bahwa metode atau teknik pengolahan data kualitatif dapat dilakukan melalui tiga tahap, yakni Reduksi data, Penyajian data, dan menarik kesimpulan.

- Reduksi Data, yaitu data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya tentu cukup banyak dan dalam bentuk yang tidak seajeg data kuantitatif. Oleh karena itu dapat dilakukan reduksi data yang berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya serta membuang yang tidak diperlukan.
- Penyajian Data, yaitu setelah direduksi, maka tahap selanjutnya adalah menampilkan atau menyajikan data agar memiliki visibilitas yang lebih jelas. Penyajian data yang dimaksud di sini dapat sesederhana tabel dengan format yang rapi, grafik, chart, pictogram, dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut maka

data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga semakin mudah untuk dipahami.

- Menarik Kesimpulan, yaitu Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan sifatnya masih sementara, dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Iklm organisasi di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli berkaitan dengan hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan, maupun antara bawahan dengan sesama rekan lainnya. Dalam menciptakan kepuasan kerja, diperlukan upaya yang konkrit dalam menjaga terjalannya iklim organisasi yang baik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan, sehingga tujuan dan harapan organisasi dapat tercapai.

Dari observasi yang dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli, iklim organisasi sangat berpengaruh pada kegiatan rutin yang dilaksanakan baik yang berhubungan dengan operasional lapangan maupun kegiatan administrasi di dalam kantor.

Dari wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli sudah terlaksana dengan baik, namun perlu untuk ditingkatkan lagi. Hal-hal terkait kendala seperti komunikasi merupakan urusan internal kantor yang harus diupayakan dalam penyelesaiannya.

Terlepas dari faktor komunikasi ada beberapa hal yang menjadi indikator terjalannya iklim organisasi yang baik di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli, beberapa indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan organisasi yang baik dan harmonis. Di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli, tanpa kehadiran kepala satuan dalam setiap pelaksanaan tugas sangat berpengaruh pada upaya pengambilan keputusan dan berpengaruh terhadap keseimbangan organisasi. Peran kepemimpinan terkait yang diungkapkan oleh Kabid Penperda adalah adanya rasa tanggungjawab pimpinan sehingga seluruh bawahan patuh dan menjadikan hal tersebut panutan sehingga tercipta lingkungan organisasi yang harmonis melalui komunikasi efektif, efisiensi dalam penyelesaian tugas, serta adanya kekompakan dan kerjasama tim.

Dari pendapat Kasi Pembinaan, diketahui bahwa peran kepemimpinan tidak hanya sebatas pengambil keputusan tetapi demi menjaga keharmonisan organisasi, seorang pemimpin harus dapat mengayomi dan melindungi bawahannya, agar personil yang bekerja mampu bekerja tanpa adanya tekanan dan paksaan.

Dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli telah memberi andil dalam menciptakan iklim organisasi yang baik. Terciptanya keharmonisan dan kepedulian selama ini, telah diawali oleh pimpinan di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli, sehingga dapat menjadikan contoh yang baik bagi bawahannya.

2. Kepercayaan

Kepercayaan mengacu pada kontribusi baik antar bawahan maupun antar bawahan dengan pimpinan dalam hal pemberian pendapat, petunjuk maupun rekomendasi terkait pelaksanaan tugas baik secara administrasi maupun teknis di lapangan. Dari hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa kepercayaan telah terjalin erat selama ini di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli. Adanya kepercayaan sangat memungkinkan tercapainya seluruh rangkaian target pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan.

3. Pembuatan Keputusan Bersama atau Dukungan

Pembuatan keputusan bersama mengacu pada jalannya kerjasama organisasi. Iklim organisasi yang baik, mendukung adanya kekompakan dan kerjasama tim dalam setiap pekerjaan. Dari wawancara yang dilakukan dengan Bapak Dedy Setiawan Zebua, selaku Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli. Dari wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa pembuatan keputusan bersama di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli telah terlaksana sejak lama, dan hal ini akan berlangsung seterusnya. Tercapainya hal ini juga tidak terlepas dari dukungan dari semua pihak, baik para pejabat struktural, maupun rekan-rekan PNS dan terlebih rekan dari tenaga jasa pendukung.

4. Kejujuran

Kejujuran merupakan faktor penting dalam menciptakan iklim organisasi yang baik. Penyelesaian tugas tepat waktu, serta pelaporan hasil kegiatan sesuai dengan prosedurnya merupakan bagian dari kejujuran yang harus dimiliki oleh setiap personil di lapangan. Hal ini sejalan dengan wawancara Bapak Arosandre Zai, selaku Kepala Seksi Operasional dan Pencegahan, disimpulkan bahwa dengan mengedepankan pelayanan, personil dan pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli telah menerapkan kejujuran, baik dalam setiap pelayanan administrasi maupun dalam pelayanan di lapangan.

5. Komunikasi

Komunikasi merupakan unsur penting dalam setiap proses pelaksanaan pekerjaan. Setiap harinya para pegawai dituntut untuk berkomunikasi dengan rekan kerja dikarenakan keterikatan dan keterkaitan hubungan pekerjaan. Melalui wawancara dengan Bapak Mario Otomosi Zebua, selaku Kasatpol, Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa komunikasi memegang peranan penting dalam menciptakan alur kerja yang baik dalam organisasi. Di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli, komunikasi tetap terjaga karena seyogyanya perintah yang diikuti adalah perintah yang bersumber dari pucuk pimpinan tertinggi.

6. Fleksibilitas atau otonomi

Fleksibilitas berkaitan dengan kebebasan dalam memberikan gagasan, ide, atau pun menciptakan peluang kerja yang baik yang dapat menumbuhkan semangat dan motivasi dalam bekerja. Dari wawancara dengan Bapak Dedy Setiawan Zebua, selaku Sekretaris Kemampuan untuk menghasilkan gagasan baru menciptakan kreatifitas dalam pekerjaan merupakan bagian dari fleksibilitas dalam lingkungan organisasi. Kebebasan yang diberikan dimanfaatkan sebaik mungkin oleh para pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.

7. Resiko Pekerjaan Karyawan

Resiko pekerjaan karyawan atau pegawai mengacu pada akibat atau dampak dari pekerjaan yang dilaksanakan yang dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan. Menurut Bapak Yunus Lase, selaku kepala Seksi Penyidik dan Penyelidikan, bahwa adanya kegiatan amal sosial dapat berkontribusi meringankan beban biaya dari para pegawai yang mengalami resiko pekerjaan seperti sakit, kecelakaan, dan sebagainya.

Dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli telah menerapkan iklim organisasi yang baik. Dari seluruh indikator yang dianalisis, ternyata hanya indikator komunikasi saja yang perlu ditingkatkan, hal tersebut menjadi upaya penting bagi pimpinan instansi dalam menilai dan memahami karakter masing-masing pegawai baik yang baru masuk maupun pegawai yang sudah lama bekerja. Terpeliharanya iklim organisasi di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli berdampak positif pada evaluasi kinerja, dimana pimpinan Walikota Gunungsitoli, memberikan mandat dan kepercayaan kepada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli dalam memberikan arahan dan pendampingan kepada satuan perlindungan masyarakat kecamatan, desa dan kelurahan terkait upaya pengamanan pemilu, pilkada, maupun upaya penertiban lintas desa dan kecamatan.

Kepuasan Kerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam lingkungan kerja. Ini mencerminkan seberapa puas atau bahagia seseorang dengan pekerjaannya. Dari indikator yang telah dijabarkan pada landasan teori sebelumnya, ada beberapa aspek kepuasan kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli, diantaranya :

1. Pekerjaan

Di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli, perbedaan tupoksi dalam pekerjaan ditentukan oleh jenjang jabatan yang melekat pada masing-masing pegawai. Dari observasi yang dilakukan, para pegawai cenderung aktif dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Para pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli diberikan kebebasan untuk berkreasi dalam setiap upaya penyelesaian pekerjaan. Kebebasan yang diberikan merupakan kebebasan yang bertanggungjawab yang dapat dilaporkan dan dipertanggungjawabkan, alhasil selama ini setiap pekerjaan

selalui ditekuni, diminati dan dikerjakan dengan baik oleh para pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli.

2. Upah

Upah sudah tentu merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan. Adanya kepuasan juga dipengaruhi oleh pemberian upah sesuai pekerjaan yang dilaksanakan. penerimaan upah selama ini sangat memberi kemudahan bagi para pegawai terutama bagi para tenaga jasa pendukung. Kenaikan upah juga memberikan kepuasan bagi setiap individu sehingga dapat memberikan motivasi lebih dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli.

3. Promosi

Dari sisi peningkatan karir, promosi merupakan kegiatan yang sering ditemui di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli. Promosi diberikan oleh pimpinan dikarenakan prestasi kerja yang membanggakan, serta kepercayaan, kesetiaan dan loyalitas yang terus dijaga.

4. Pengawas

Pengawas berkaitan dengan pengendalian pekerjaan agar terkontrol dan terlaksana dengan baik. Perlunya pengawas dalam setiap pekerjaan sebagai pengingat dan pengarah dari aktivitas pekerjaan yang dilakukan.

5. Rekan

Adanya rekan yang sehaluan juga dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Rekan yang memiliki sifat pekerja tentu akan sangat banyak membantu dalam hal penyelesaian pekerjaan. pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli merasakan kepuasan dalam bekerja. Diberikannya kebebasan dalam bekerja, upah yang dapat diperoleh setiap awal bulan, promosi peningkatan karir, pengawas yang bersifat mengayomi, hingga rekan yang dapat berkolaborasi merupakan rangkaian proses yang sudah dinikmati oleh pegawai di lingkup Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli. Dalam mempertahankan kondisi organisasi tersebut, diperlukan upaya baik dalam lingkup manajemen, maupun dari para pegawai sendiri.

Dampak Adanya Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli

Iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, termasuk di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Gunungsitoli. Iklim organisasi mencakup persepsi, sikap, dan perilaku yang terbentuk dari kebijakan, praktik, dan interaksi sosial dalam organisasi. Iklim yang baik akan mendorong kepuasan kerja, sementara iklim yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan. Berikut adalah beberapa dampak spesifik iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di Satpol PP Kota Gunungsitoli:

1. Hubungan Antarpegawai dan Atasan

Jika iklim organisasi di Satpol PP Gunungsitoli ditandai dengan hubungan yang baik antarpegawai dan atasan, termasuk adanya dukungan, kerja sama, dan komunikasi yang efektif, pegawai cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan

mereka. Interaksi sosial yang harmonis menciptakan suasana kerja yang nyaman dan meningkatkan loyalitas serta komitmen pegawai.

2. Dukungan Manajemen

Manajemen yang mendukung, termasuk pemberian arahan yang jelas, bimbingan, dan apresiasi terhadap kinerja pegawai, akan menciptakan iklim yang kondusif untuk kepuasan kerja. Pegawai yang merasa didukung oleh atasannya biasanya merasa dihargai, yang meningkatkan motivasi dan rasa puas terhadap pekerjaan.

3. Kejelasan Tugas dan Struktur Organisasi

Iklim organisasi yang jelas, dengan struktur yang teratur dan pembagian tugas yang baik, akan memberikan kepastian kepada pegawai tentang peran mereka dan ekspektasi yang harus dipenuhi. Ini mengurangi kebingungan dan membantu pegawai merasa lebih aman dan puas dengan pekerjaan mereka.

4. Lingkungan Kerja yang Aman dan Nyaman

Satpol PP sering kali bekerja di lingkungan yang menuntut fisik, sehingga lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan nyaman sangat penting. Jika iklim organisasi memperhatikan kesejahteraan fisik dan mental pegawai melalui fasilitas yang memadai dan kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan yang baik, kepuasan kerja akan meningkat.

5. Pengembangan Karier dan Pelatihan

Iklim organisasi yang mendorong pengembangan karier dan pelatihan, termasuk memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan mendapatkan promosi, akan meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dan berkontribusi lebih dalam organisasi.

6. Pengakuan dan Penghargaan

Iklim organisasi yang memberikan pengakuan dan penghargaan atas kinerja pegawai, baik secara formal maupun informal, akan meningkatkan kepuasan kerja. Penghargaan atas kerja keras menciptakan rasa dihargai dan mendorong pegawai untuk terus berkontribusi secara positif.

Di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli, iklim organisasi yang sehat dan positif berpotensi meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara signifikan. Dukungan manajemen, komunikasi yang baik, lingkungan kerja yang aman, kesempatan pengembangan karier, dan pengakuan terhadap kinerja adalah elemen-elemen kunci yang harus diperhatikan. Jika iklim organisasi tidak mendukung, ini dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja, loyalitas, dan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan.

Strategi Yang Diterapkan Dalam Membangun Iklim Organisasi Yang Baik Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai

Membangun iklim organisasi yang baik di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Gunungsitoli adalah upaya yang strategis dan berkelanjutan, yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif serta berdampak langsung pada kepuasan kerja pegawai. Berikut ini adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk membangun iklim organisasi yang baik di Satpol PP:

1. Peningkatan Komunikasi Internal

Strategi: Menerapkan sistem komunikasi yang terbuka dan transparan antara semua tingkatan dalam organisasi. Ini dapat dilakukan melalui pertemuan rutin, sesi umpan balik, dan forum komunikasi antara pegawai dan pimpinan.

Dampak: Komunikasi yang efektif mengurangi kesalahpahaman, memperkuat hubungan antarpegawai, serta meningkatkan kejelasan dalam penyampaian informasi dan instruksi. Pegawai merasa lebih terlibat dan didengar, yang meningkatkan kepuasan kerja mereka.

2. Dukungan dan Keterlibatan Manajemen

Strategi: Pemimpin dan manajemen Satpol PP harus proaktif dalam memberikan dukungan kepada pegawai, baik dalam aspek profesional maupun pribadi. Ini termasuk pendampingan, bimbingan, serta memberikan penghargaan dan pengakuan atas kerja keras pegawai

Dampak: Dukungan yang kuat dari manajemen meningkatkan rasa aman, motivasi, dan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan mereka. Pegawai merasa dihargai dan didukung, yang meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja.

3. Pengakuan dan Penghargaan Kinerja

Strategi: Menerapkan sistem penghargaan yang adil dan transparan untuk memberikan pengakuan atas kontribusi dan pencapaian pegawai. Penghargaan dapat berupa penghargaan formal, insentif, promosi, atau pengakuan informal dalam pertemuan

Dampak: Pengakuan atas kinerja meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan pegawai. Pegawai yang merasa dihargai cenderung lebih berkomitmen dan produktif dalam pekerjaannya.

4. Pengembangan Karier dan Pelatihan

Strategi: Menyediakan kesempatan pengembangan karier melalui pelatihan, pendidikan, dan program pengembangan kompetensi. Memberikan akses bagi pegawai untuk mengikuti kursus atau pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan mereka

Dampak: Pegawai yang memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang merasa bahwa organisasi peduli terhadap masa depan mereka. Ini tidak hanya meningkatkan keterampilan pegawai tetapi juga mendorong rasa puas dan kepemilikan terhadap pekerjaan mereka.

5. Penataan Lingkungan Kerja yang Aman dan Nyaman

Strategi: Menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kesejahteraan fisik serta mental pegawai. Ini melibatkan perbaikan fasilitas kantor, pemeliharaan keselamatan kerja, serta penyediaan sarana yang memadai untuk menjalankan tugas dengan baik

Dampak: Lingkungan kerja yang nyaman dan aman meningkatkan kesejahteraan pegawai, mengurangi stres, dan meningkatkan fokus serta produktivitas. Ketika pegawai merasa nyaman, kepuasan kerja pun meningkat.

6. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi (Work-Life Balance)

Strategi: Memastikan adanya kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel, pemberian cuti yang cukup, serta dukungan terhadap kesehatan mental.

Dampak: Pegawai yang merasa bahwa mereka dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Keseimbangan yang baik mengurangi kelelahan kerja (burnout) dan meningkatkan kesejahteraan jangka panjang.

7. Keterlibatan Pegawai dalam Pengambilan Keputusan

Strategi: Melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Ini dapat dilakukan melalui komite atau kelompok kerja, serta memberi ruang bagi pegawai untuk menyampaikan ide dan masukan.

Dampak: Ketika pegawai merasa bahwa suara mereka didengar dan dihargai dalam proses pengambilan keputusan, mereka merasa lebih memiliki peran penting dalam organisasi. Ini meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja.

8. Keadilan dan Transparansi dalam Kebijakan

Strategi: Menerapkan kebijakan yang adil dan transparan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, seperti promosi, distribusi tugas, penilaian kinerja, dan penegakan disiplin. Pastikan bahwa semua pegawai diperlakukan secara setara tanpa diskriminasi.

Dampak: Rasa keadilan dalam organisasi meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap manajemen dan membuat mereka merasa diperlakukan secara adil. Hal ini berpengaruh langsung pada peningkatan kepuasan kerja dan mengurangi potensi konflik internal.

9. Membangun Budaya Kerja Kolaboratif

Strategi: Mendorong budaya kerja yang kolaboratif dan mendukung kerja tim melalui program-program yang memfasilitasi kerja sama antarpegawai dan divisi. Kegiatan seperti team building atau proyek lintas fungsi bisa membantu menciptakan lingkungan yang lebih inklusif.

Dampak: Budaya kolaboratif memperkuat hubungan antarpegawai, mengurangi isolasi, dan mendorong inovasi serta kreativitas. Hal ini meningkatkan rasa keterikatan dan kepuasan di tempat kerja.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Satpol PP Kota Gunungsitoli, strategi yang diterapkan harus mencakup pendekatan yang holistik. Ini mencakup komunikasi yang efektif, dukungan manajemen, peluang pengembangan, kesejahteraan pegawai, dan penghargaan kinerja. Ketika iklim organisasi terbangun dengan baik melalui strategi-strategi ini, pegawai akan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dari wawancara yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli terus berbenah dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis. Tercapainya iklim organisasi tidak hanya dalam waktu singkat, diperlukan upaya berkelanjutan serta strategi efektif agar ketercapaian iklim organisasi yang baik selama ini, terus dipertahankan dan ditingkatkan sehingga tercapai tujuan dan harapan organisasi yang telah direncanakan.

KESIMPULAN

Penelitian yang dilakukan terkait analisis iklim organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli telah berjalan dengan baik, sehingga dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

Iklim organisasi di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli telah diterapkan sebelumnya. Tujuan diterapkannya iklim organisasi tersebut agar dapat menunjang kegiatan pekerjaan terutama di lapangan dan di kantor. Terciptanya iklim organisasi yang baik di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli dilatarbelakangi oleh kepemimpinan yang baik, kepercayaan terhadap tugas dan tanggungjawab yang diberikan, pembuatan keputusan yang dilaksanakan secara bersama atau mengedepankan prinsip musyawarah, kejujuran dan komunikasi yang efektif, fleksibilitas dalam pekerjaan dan kepedulian terhadap resiko pekerjaan karyawan. Semua indikator tersebut telah dilaksanakan dan alhasil memberikan kenyamanan dalam aktivitas lingkungan pekerjaan. Namun, dari semua indikator tersebut, faktor komunikasi yang masih dinilai perlu ditingkatkan, hal tersebut dikarenakan masih ada pegawai yang terlalu cuek dan tidak peduli terhadap rangkaian aktivitas pekerjaan yang dilakukan.

Dalam menciptakan kepuasan kerja, tentu harus menerapkan iklim kerja yang efektif dan sesuai dengan kondisi pekerjaan. Kepuasan kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli dicapai melalui pekerjaan yang fleksibel dan bertanggungjawab, upah yang dibayarkan tepat waktu, promosi yang diberikan karena prestasi kerja, pengawas yang mengayomi dan peduli dengan para pegawai, serta rekan kerja yang mampu bersinergi dan bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berdampak positif dalam peningkatan kinerja organisasi dimana dengan adanya kepuasan kerja, maka tercipta motivasi kerja dari para pegawai.

Dampak terpeliharanya iklim organisasi yang baik terhadap kepuasan kerja adalah terjalannya komunikasi yang harmonis antara atasan dan bawahan, adanya dukungan dari para pihak terkait peningkatan karir dan prestasi pegawai yang dinilai kompeten,

terciptanya lingkungan pekerjaan yang sehat, terselenggaranya kegiatan pendidikan dan pelatihan, serta terlaksananya pengembangan karir melalui pelatihan dan pendidikan.

Upaya dalam menciptakan iklim organisasi tidak hanya sebatas merasakan kepuasan kerja, tetapi pelaksanaannya perlu dilakukan secara berkesinambungan, diperlukan strategi yang konkrit seperti peningkatan komunikasi internal, pengembangan karir, pemberian penghargaan, penataan lingkungan kerja, keterlibatan pegawai dalam mengambil keputusan, keseimbangan kerja dan menciptakan budaya kerja yang kolaboratif.

REFERENSI

- Arikunto, (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Hartatik, (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Handoko, (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ibrahim, (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeda,cv.
- Nitisemito, (2019). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. DayaManusia, Edisi Kelima, Cetakan KeempatBelas, Ghalia*.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : CV Haji Masagung*
- Simamora, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE. YKPN.
- Devina, G., & Ratih, I. (2018). *Pengaruh Organizational Climate terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Sharing Behavior sebagai Variabel Intervening pada PT Suryamasinka Semestaraya*. 6(1).
- Dallu, A. S. (2019). *Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Provinsi Sulawesi Barat*. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 193-207.

- Hanum, (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Journal of Applied Business and Economic*. Vol. 5 No. 2 (Des 2018) 130-140.
- I Gusti Ngurah Pranata dan I Wayan Mudiarta Utama, (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Karyawan Kontrak Yang Bekerja Pada Kuta Seaview Boutique Resort and Spa Bali). *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1, 2019. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- Kurt Lewin, (2019) Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Telemarketing PT. Bank Buana Bandung), *Jurnal Penelitian*.
- Nurfurqon, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon. *Jurnal Pemerintahan Dan Keamanan Publik (JP dan KP)*, 11-31.
- Rifai, M. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman. *JPI (Jurnal Pendidikan Islam Pendekatan Interdisipliner)*, 2(1), 69-79.
- Sagay, (2018). Pengaruh iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung. *Jurnal EMBA*. Vol. 6, No 3, ISSN 2303-1174.
- Setiawan, (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*.
- Sri Afridola, (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Satpol PP Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 5(2), 80.