

## STUDI DESKRIPTIF IKLIM ORGANISASI UMKM TOKO HADI

**Peggy Emiliana<sup>1</sup>, Fedrian Hadi Putra<sup>2</sup>**

email korespondensi: 102218008@univbatam.ac.id

Program Studi Psikologi, Universitas Batam

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi gambaran deskriptif iklim organisasi pada karyawan UMKM Toko Hadi Batam. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif iklim organisasi untuk mengetahui keleluasaan penyesuaian diri, penghargaan atas kerja yang baik, dan kejelasan pekerjaan pada karyawan. Ini merupakan karakteristik internal yang membedakan satu organisasi/sekolah dengan organisasi lainnya dan dapat mempengaruhi orang-orang yang ada didalamnya. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berupa alat ukur baku data menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner OCDQ (Organizational Climate Description Questionnaire) dengan responden 60 orang yang akan diberikan kepada karyawan dan akan diisi sebenar-benarnya. Hasil penelitian ini pada 60 responden, didapat tingkat ketidakikutsertaan (disengagement) pada kategori tinggi (63,4%), halangan (hidrance) pada kategori sedang (66,7%), semangat (espirit) pada kategori sedang (68,3%), keberjarakan (aloofness) pada kategori sedang (70%), penekanan pada hasil (production emphasis) pada kategori sedang (81,7%), rasa yakin (thrust) pada kategori sedang (55,0%) dan perhatian (consideration) pada kategori sedang (95%). Kesimpulan: Hasil perhitungan dengan cronbach's alpha pada kuesioner motivasi kerja yaitu 0.917 penelitian ini memiliki nilai koefisien reliabilitas > 0.7 maka hal tersebut dapat dikatakan bahwa kuesioner dalam penelitian ini memiliki konsistensi yang tinggi.

**Kata kunci:** Iklim Organisasi, Gambaran Deskriptif, Karakteristik Responden

***Abstract:** This study aims to find out the factors that affect the descriptive picture of organizational climate in UMKM employees of Toko Hadi Batam. This type of research uses a descriptive approach to organizational climate to determine the flexibility of self-adjustment, appreciation for good work, and clarity of work in employees. This is an internal characteristic that distinguishes one organization/school from another and can affect the people in it. The measuring tool used in this study is a questionnaire in the form of a standard data measuring tool using a research instrument in the form of an OCDQ. The results of this study on 60 respondents were found to have a high level of disengagement in the high category (63.4%), hydration in the medium category (66.7%), esprit in the medium category (68.3%), aloofness in the medium category (70%), production emphasis in the medium category (81.7%), thrust in the medium category (55.0%) and consideration in the medium category (95%). Conclusion: The results of the calculation with Cronbach's alpha on the work motivation questionnaire which is 0.917 this study has a reliability coefficient value > 0.7, so it can be said that the questionnaire in this study has high consistency.*

**Keywords:** Organizational Climate, Descriptive Description, Characteristic of Respondents

## PENDAHULUAN

Persaingan dan perkembangan dunia industri saat ini semakin kompetitif, sehingga perusahaan harus menyusun strategi dan langkah nyata agar mampu berkompetisi dan tetap bertahan dalam pasar global. Dengan demikian, kepekaan manajemen dalam suatu perusahaan dituntut untuk dapat mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi dalam menghadapi persaingan dalam dunia industri.

Demikian pula untuk sistem manajemen UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah), mengingat keberadaan UMKM memegang peranan penting dalam perekonomian negara. UMKM di Indonesia mempunyai peranan yang penting sebagai penopang perekonomian dan penggerak utama perekonomian di Indonesia. Pada tahun 2011, UMKM mencapai 55,21 juta unit usaha, dan merupakan 99,99 % dari pelaku usaha nasional. Dalam tata perekonomian nasional, peran UMKM sudah tidak

diragukan lagi kontribusinya dalam penyerapan tenaga kerja, pembentukan Produk Domestik Bruto (PDB) nasional, devisa nasional, dan investasi nasional. Peran UMKM sendiri memiliki posisi yang strategis bagi negara, meski begitu, UMKM sendiri masih memiliki banyak permasalahan yang menghambat perkembangannya. Menurut hasil penelitian Yuli Rahmini Suci menyatakan bahwa UMKM memiliki titik kelemahan yang harus segera diselesaikan, yaitu meliputi kurangnya permodalan (baik jumlah maupun sumbernya), kurangnya kemampuan manajerial, minimnya keterampilan pengoperasi dalam mengorganisir, dan terbatasnya pemasaran. Penelitian oleh Trisnawati juga mengungkapkan bahwa penghambat UMKM untuk berkembang yaitu kesulitan pemasaran, keterbatasan finansial, masalah bahan baku, keterbatasan teknologi, dan keterbatasan sumber daya manusia seperti

manajemen, teknik produksi, kontrol kualitas produk, akuntansi, dan pemrosesan data. Iklim organisasi adalah berkaitan dengan keleluasaan penyesuaian diri, penghargaan atas kerja yang baik, dan kejelasan pekerjaan. Keleluasaan penyesuaian diri adalah keleluasaan pegawai untuk melakukan penyesuaian waktu pelaksanaan tugas, keleluasaan pegawai untuk melakukan penyesuaian prosedur kerja. Penghargaan atas kerja yang baik adalah pimpinan organisasi yang menyediakan insentif, menyediakan pengakuan yang normatif bagi yang bekerja dengan baik. Kejelasan pekerjaan adalah kejelasan uraian tugas dan kejelasan hasil yang diharapkan dari pelaksanaan tugas. Jika hal-hal tersebut diatas dapat berjalan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Suryalena, 2018) diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan iklim organisasi

terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin baik iklim organisasi yang diciptakan organisasi kepada pegawai akan semakin meningkat dan baik juga kinerja yang dihasilkan. Menurut Halpin (dalam Soetopo, 2012) bahwa iklim organisasi memiliki 8 komponen yang menjadi alat ukur, diantaranya adalah disengagement atau ketidakikutsertaan, hindrance atau halangan, esprit atau semangat, intimacy atau keintiman, aloofness atau keberjarakan, production emphasis atau penekanan pada hasil, thirst atau rasa yakin, dan consideration atau perhatian. Keterbatasan manajemen sumber daya manusia dalam UMKM merupakan hal serius yang harusnya segera diperbaiki, mengingat sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki posisi paling strategis dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan. Secanggih apapun alat kerja perusahaan jika sumber daya manusia dalam perusahaan tidak memiliki

kualitas yang baik, maka perusahaan akan sulit untuk berkembang. Pada penelitian ini, peneliti mengambil kasus pada usaha UMKM yang bergerak di bidang toserba (Toko Serba Ada) dengan nama usaha TOKO HADI yang berada di Jalan Tiban Kampung, Tiban Lama, Kec. Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau, dan Jl. Bengkong Harapan II No.85, Bengkong Indah, Kec. Bengkong, Kota Batam, Kepulauan Riau dan memiliki jumlah karyawan sebanyak 60 orang. Peneliti akan mengambil data menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk kuisisioner OCDQ (Organizational Climate Description Questionnaire) yang akan diberikan kepada karyawan dan akan diisi sebenar benarnya.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik

sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan.

Dalam penelitian ini, instrumen pengukur iklim organisasi pada UMKM penelitian dalam bentuk kuesioner OCDQ (Organizational Climate Description Questionnaire) yang akan diberikan kepada karyawan dan akan diisi sebenar benarnya.

Dalam skala iklim organisasi ini terdapat lima alternatif pilihan jawaban pada item favorable yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skor : 5, Setuju (S) dengan skor : 4, Ragu-Ragu (RR) dengan skor : 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor : 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor : 1, pada item unfavorable skoring item diberikan terbalik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan

program SPSS windows versi 23.

dapat dilihat pada tabel berikut:

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Alat ukur yang digunakan untuk mengambil data menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk kuisisioner OCDQ (Organizational Climate Description Questionnaire) yang akan diberikan kepada karyawan dengan 8 indikator atau kategori apa saja yang menjadi domainan gambaran studi deskriptif iklim organisasi UMKM Toko Hadi.

Berdasarkan hasil uji validitas alat ukur yang didapatkan terdapat 67 butir pernyataan pada instrumen penelitian ini dapat dilihat bahwa terdapat 62 butir pernyataan dengan nilai sig.(2- tailed) <0.05 hal tersebut dapat dinyatakan bahwa 62 butir pernyataan pada kuisisioner penelitian ini adalah valid, sedangkan 5 butir pernyataan lainnya tidak valid karena memiliki nilai koefisien validitas > 0.05. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini

Uji Validitas Data

Iklm Organisasi	Correlation	Validitas
P1	0.516	Valid
P2	0.125	Valid
P3	0.949	Valid
P4	0.673	Valid
P5	0.094	Valid
P6	0.962	Valid
P7	0.680	Valid
P8	0.740	Valid
P9	0.758	Valid
P10	0.659	Valid
P11	0.944	Valid
P12	0.512	Valid
P13	0.077	Valid
P14	0.634	Valid
P15	0.044	Tidak Valid
P16	0.482	Valid
P17	0.654	Valid
P18	0.525	Valid
P19	0.403	Valid
P20	0.821	Valid
P21	0.055	Valid
P22	0.720	Valid
P23	0.071	Valid
P24	0.229	Valid
P25	1.000	Valid
P26	0.838	Valid
P27	0.962	Valid
P28	0.439	Valid
P29	0.012	Tidak Valid
P30	0.072	Valid
P31	0.252	Valid
P32	0.032	Tidak Valid
P33	0.525	Valid
P34	0.573	Valid
P35	0.573	Valid
P36	0.165	Valid
P37	0.710	Valid
P38	0.928	Valid
P39	0.654	Valid

P40	0.057	Valid
P41	0.175	Valid
P42	0.957	Valid
P43	0.694	Valid
P44	0.663	Valid
P45	0.802	Valid
P46	0.215	Valid
P47	0.108	Valid
P48	0.743	Valid
P49	0.642	Valid
P50	0.416	Valid
P51	0.006	Tidak Valid
P52	0.907	Valid
P53	0.410	Valid
P54	0.371	Valid
P55	0.043	Tidak Valid
P56	0.435	Valid
P57	0.051	Valid
P58	0.882	Valid
P59	0.104	Valid
P60	0.359	Valid
P61	0.174	Valid
P62	0.728	Valid
P63	0.484	Valid
P64	0.414	Valid
P65	0.726	Valid
P66	0.650	Valid
P67	0.639	Valid

Berdasarkan uji reliabilitas

didapatkan hasil sebagai berikut :

Variabel	Nilai	Cronbach's	Ket
	Reabilitas	Alpha	
Iklm	0.917	0.7	Reliable
Organisasi			

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas iklim organisasi lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,917 > 0,7$ ). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel iklim organisasi dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

Kemudian, dalam hasil penelitian didapatkan hasil sebanyak 60 responden yang mengisi kuesioner. Sebagian besar responden berusia antara 20-25 tahun yang berjumlah 41 responden (68.3%) dan responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 19 responden (31.7%), berdasarkan jenis kelamin didapatkan responden laki-laki berjumlah 33 responden (55%) dan responden berjenis kelamin Perempuan sebanyak 27

responden (45%), dan berdasarkan masa kerja didapatkan mayoritas responden telah bekerja selama 1-5 tahun yaitu sebanyak 46 responden (76.7%), didapatkan juga responden yang telah bekerja selama masa kerja 6-10 tahun sebanyak 8 responden (13.3), dan masa kerja <1 tahun sebanyak 6 responden (10.0%).

Gambaran studi deskriptif iklim organisasi di UMKM Toko Hadi secara umum yang ditemui adalah cenderung positif. Hal ini terlihat dari persentase yang tinggi pada kategori "Sedang" dan "Tinggi" untuk beberapa indikator.

#### Iklim Organisasi Berdasarkan Indikator *Disengagement*

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan sebagian besar responden menunjukkan disengagement pada kategori "tinggi" 63.3% dan "sedang" 28.3%. Disengagement mencerminkan perasaan terlepasnya karyawan dari pekerjaan mereka, yang dapat berakibat pada rendahnya

motivasi serta kontribusi terhadap tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa tidak terlibat secara penuh dalam pekerjaan mereka. Hal ini mungkin dipicu oleh berbagai faktor seperti ketidakpuasan terhadap pekerjaan atau kurangnya penghargaan terhadap kontribusi mereka. Studi oleh Kahn (dalam Iskandar, D. 2018) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan sangat berkaitan erat dengan produktivitas dan kepuasan kerja

1. Iklim Organisasi Berdasarkan Indikator *Hidrance*

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden 66.7% merasakan adanya halangan (*hindrance*) pada kategori "sedang", dan 26.7% merasakannya pada kategori "tinggi". *Hindrance* merupakan berbagai halangan atau hambatan yang dirasakan oleh karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaan mereka. Hambatan ini dapat berupa birokrasi, kurangnya sumber daya, atau kebijakan yang tidak mendukung. Adanya halangan atau hambatan yang signifikan dapat mengganggu performa kerja dan mengurangi efisiensi. Penelitian oleh LePine et al. (2005) menegaskan bahwa hambatan pekerjaan memiliki dampak negatif pada kinerja karyawan, sehingga mengatasi hambatan ini sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Iklim Organisasi Berdasarkan Indikator *Esprit*

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar pada indikator *esprit* yaitu sebanyak 68.3% responden berada pada kategori "sedang". *Esprit* menggambarkan tingkat semangat dan solidaritas di antara anggota tim. Kategori "Sedang" menunjukkan bahwa meskipun ada kebersamaan, masih terdapat ruang

untuk meningkatkan kekompakan dan semangat kerja kolektif. Semangat tim yang kuat sangat penting untuk memastikan efektivitas kerja tim dan hasil yang optimal. Penelitian oleh Erdogan et al. (dalam Handayani R, 2023) menunjukkan bahwa meningkatkan semangat tim dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan hasil organisasi secara keseluruhan.

### 3. Iklim Organisasi Berdasarkan Indikator *Intimacy*

Berdasarkan hasil penelitian, pada indikator intimacy didapatkan sebanyak 45.0% responden pada kategori "sedang", dan 36.7% responden pada kategori "tinggi". Intimacy menggambarkan kedekatan antar anggota organisasi baik dari sisi profesional maupun personal. Tingkat intimacy yang "tinggi" mengindikasikan bahwa hubungan interpersonal yang erat di tempat kerja dapat membantu menciptakan

lingkungan yang lebih suportif dan kolaboratif. Lingkungan yang mendukung ini telah terbukti secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan (Lisabella dkk, 2021).

### 4. Iklim Organisasi Berdasarkan Indikator *Aloofness*

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan pada indikator aloofness sebanyak 70.0% responden pada kategori "sedang", dan 23.3% pada kategori "tinggi". Aloofness atau sikap acuh tak acuh dalam organisasi menunjukkan adanya jarak emosional antara anggota tim. Hal ini bisa menjadi indikasi bahwa terdapat kekurangan komunikasi atau relasi yang kurang harmonis di lingkungan kerja. Tingkat aloofness yang tinggi bisa mengurangi efektivitas tim dan menyebabkan disfungsi dalam kerja sama tim. Menurut Goleman (dalam Zulfa, W, 2018), kecerdasan emosional sangat

penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mengurangi *aloofness*.

5. Iklim Organisasi Berdasarkan Indikator *Production Emphasis*

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan mayoritas responden 81.7% pada indikator production emphasis berkategori "sedang". Production emphasis menunjukkan seberapa besar tekanan atau perhatian yang diberikan pada hasil kerja dan produktivitas. Penilaian pada tingkat "sedang" menunjukkan bahwa meskipun produktivitas diperhatikan, organisasi masih bisa meningkatkan fokusnya pada efisiensi dan hasil kerja tanpa mengorbankan kesejahteraan karyawan. Menurut penelitian oleh Hackman & Oldham, desain pekerjaan yang efektif dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan produktivitas karyawan (Claudi M, 2024).

6. Iklim Organisasi Berdasarkan Indikator *Thurst*

Berdasarkan hasil penelitian, lebih dari setengah yaitu sebanyak 55.0% responden pada indikator thrust berada pada kategori "sedang", dan 40.0% pada kategori "tinggi". Thrust menggambarkan pada dorongan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dalam pekerjaan. Hasil yang menunjukkan tingkat thrust yang "sedang" hingga "tinggi" mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan memiliki dorongan yang cukup untuk mencapai target kerja yang lebih tinggi, namun masih ada potensi untuk meningkatkan motivasi ini. Penelitian oleh Locke & Latham (2002) menyatakan bahwa menetapkan tujuan yang jelas dan menantang dapat meningkatkan motivasi kerja dan pencapaian kinerja.

7. Iklim Organisasi Berdasarkan Indikator *Consideration*

Berdasarkan hasil penelitian, Hampir seluruh responden (95.0%) menilai indikator consideration pada tingkat "sedang".

#### *Consideration*

menggambarkan sejauh mana pemimpin organisasi memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan karyawan. Tingkat "sedang" mengindikasikan bahwa pemimpin telah memperhatikan kebutuhan karyawan, namun masih ada ruang untuk meningkatkan perhatian ini agar tercipta lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung. Dalam penelitian oleh Rofiq C, dkk (2019) menilai bahwa pentingnya peran pemimpin dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kinerja dalam lingkup organisasi.

Mayoritas anggota organisasi merasa didukung, termotivasi, dan bekerja sama dengan baik. Hal ini mencerminkan adanya dorongan kerja yang tinggi dan semangat kolektif di antara karyawan.

Karyawan merasa dihargai dan diakui kontribusinya, yang berkontribusi pada suasana kerja yang lebih produktif dan harmonis. Salah satu aspek penting dalam keberhasilan organisasi di Toko Hadi adalah fokus pada kinerja dan hasil kerja. Pemilik toko dan karyawan sama-sama memahami pentingnya menjaga kualitas dan efisiensi dalam kinerja. Hal ini menciptakan kesadaran bersama tentang tujuan dan pencapaian organisasi, yang memperkuat ikatan antara karyawan dan manajemen. Dalam suasana seperti ini, karyawan cenderung lebih bersemangat dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai target hasil yang telah ditetapkan. Hal ini didukung dengan teori oleh Sirisha & Lakshmi (2019), Iklim organisasi yang baik/positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat bergantung pada lingkungan kerja yang ada, seperti dorongan dan motivasi di organisasi yang mengarah pada kinerja yang baik.

Iklm organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang baik meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan (Sirisha & Lakhsmi, 2019).

Meskipun demikian, tidak ada organisasi yang sepenuhnya bebas dari tantangan.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan iklim organisasi yang positif, penting untuk terus melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan mendengarkan masukan mereka.

Langkah-langkah ini dapat membantu meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Selain itu, memberikan penghargaan dan insentif atas kinerja karyawan, baik dalam bentuk insentif finansial maupun non-finansial, akan semakin memperkuat semangat kerja.

Membangun hubungan yang lebih akrab dan bersahabat antara pemilik toko dan karyawan juga penting untuk menciptakan suasana kerja yang lebih

menyenangkan dan produktif.

Hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan dapat meningkatkan komunikasi dan kerja sama, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja keseluruhan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan manajemen yang baik, UMKM seperti Toko Hadi Batam dapat menciptakan iklim organisasi dan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, yang berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi. Menurut Kour et.al, 2019, Penerapan psikologi positif di tempat kerja, seperti optimisme, kesejahteraan, dan kekuatan pribadi, dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Implementasi konsep psikologi positif di tempat kerja terbukti meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan (Kour et al, 2019).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berusia 20-25 tahun yakni sebesar 68.3% dan responden yang berusia 26-30 tahun sebesar 31.7%, berdasarkan jenis kelamin didapatkan responden laki-laki sebanyak 55% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 45%. Kemudian berdasarkan masa kerja didapatkan mayoritas responden telah bekerja selama 1-5 tahun yaitu sebanyak 76.7%, didapatkan juga responden yang telah bekerja selama masa kerja 6-10 tahun sebanyak 13.3%, dan masa kerja <1 tahun sebanyak 10%. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa iklim organisasi di UMKM Toko Hadi cenderung positif, dimana mayoritas karyawan merasakan adanya semangat kerja yang tinggi, kedekatan antar karyawan, dan dorongan untuk berprestasi. Hal ini menunjukkan adanya ikatan emosional yang kuat antara karyawan dengan organisasi. Meskipun

secara umum iklim organisasi positif, namun terdapat sejumlah karyawan yang merasa terasing, mengalami hambatan, dan merasakan jarak emosional dalam organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Ainung, A. H. (2021). Gambaran Iklim Organisasi yang Mendukung Inovasi di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. Dissertation. Universitas Hassanuddin.
- [2] Andiyani, Titi dan Zunaidah (2019), Pengaruh Karakteristik Biografis dan Kemampuan Kerja Individual Dosen terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Negeri Sriwijaya, Jurnal Ilmiah Unsri, 14. ISSN 2085-1375
- [3] Aryadillah, A. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Cakrawala: Jurnal Humaniora Bina Sarana

- Informatika, 18(2), 157-170.
- [4] Barbara. R, Tereje. S, Gudbrand. L. (2022). The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness and innovative behavior: a study of Norwegian hospital employees. PMID: PMC9102259 doi: 10.1186/s12913-022-08042-x
- [5] Claudi, M., & Hadiani, N. A. (2024). Peran Desain Pekerjaan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Di Era Digitalisasi. *Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Manajemen Bisnis Digital*, 2(3), 406-419.
- [8] Ehrhart, M., & Kuenzi, M. (2020). *Organizational Climate. Management.* <https://doi.org/10.1093/obo/9780199846740-0197>.
- [9] Elisabeth Simangunsong, Sasputra P, Elizabeth H, 2024. Pengaruh Komitmen Organisasi, Promosi Jabatan, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Griya Hotel Medan. *Jurnal KUKIMA Vol 3 No. 1 April 2024*, eISSN : 2829-0941
- [10] Darodjat, T.A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: Refika A