

## **Optimizing Employee Satisfaction Through Organizational Climate: Conceptual Study Of PD Dodol Bestory**

### **Optimalisasi Kepuasan Pegawai Melalui Iklim Organisasi: Kajian Konseptual Pada PD Dodol Bestory**

**Ipa Hafsiah Yakin**

Universitas Sebelas April Sumedang

ipa.feb@unsap.ac.id

---

#### **ABSTRACT**

*This research aims to examine the relationship between organizational climate and employee job satisfaction at PD Dodol Bestory. Using a quantitative approach, data was collected from 31 production employees using research instruments that have been validated and reliable. The results of the analysis show that there is a strong relationship between organizational climate and employee job satisfaction, with a correlation coefficient of 0.823. Furthermore, the coefficient of determination shows that organizational climate has a contribution of 68% to employee job satisfaction. However, there are also other factors that influence employee job satisfaction by 32%. These findings provide a deep understanding of the importance of organizational climate in creating a motivating and satisfying work environment for employees. The practical implication of this research is the importance of companies paying attention to aspects of organizational climate to improve employee welfare and strengthen the company's overall performance.*

**Keywords :** Organizational Climate, Job Satisfaction

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan di PD Dodol Bestory. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan dari 31 karyawan bagian produksi menggunakan instrumen penelitian yang telah divalidasi dan direliabilitasi. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,823. Lebih lanjut, koefisien determinasi menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki kontribusi sebesar 68% terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, terdapat juga faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 32%. Temuan ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang pentingnya iklim organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memuaskan bagi karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan memperhatikan aspek-aspek iklim organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memperkuat kinerja keseluruhan perusahaan.

**Kata Kunci :** Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja

#### **PENDAHULUAN**

Dalam era bisnis yang dinamis dan penuh persaingan, kesuksesan sebuah perusahaan tidak lagi hanya ditentukan oleh keunggulan produk atau layanan yang ditawarkan. Faktor kunci lainnya adalah kepuasan dan kinerja pegawai (Sayudin, 2023). Karena pegawai yang merasa puas cenderung lebih produktif, berdedikasi, dan mungkin tinggal lebih lama di perusahaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi (Annisa Kharenina Augustine et al., 2022). Pada dasarnya, kepuasan pegawai adalah fondasi bagi produktivitas dan kesuksesan jangka panjang perusahaan. Ketika pegawai merasa dihargai, didukung, dan termotivasi, mereka cenderung memberikan yang terbaik dari diri mereka (Sunarta, 2019). Mereka lebih mungkin berinovasi, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi (Resa Syah Pahlevi et al., 2023).

Meraih kepuasan pegawai tidaklah sederhana, terutama ketika organisasi dihadapkan pada tekanan untuk terus beradaptasi dan bersaing di pasar yang terus berubah (Sumartik et

al., 2023). Organisasi harus memperhatikan dengan seksama iklim kerja mereka. Iklim kerja mencakup berbagai aspek, termasuk budaya organisasi, kebijakan manajemen, sistem penghargaan, komunikasi internal, dan dukungan untuk pengembangan karir (Wijayanti & Budiani, 2021). Dengan menciptakan iklim kerja yang positif dan mendukung, perusahaan dapat menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka (Santoso & Nugraheni, 2022). Hal ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada kinerja keseluruhan organisasi (Irawati & Carrollina, 2017). Perusahaan yang berhasil membangun budaya kerja yang inklusif, kolaboratif, dan penuh semangat akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan di pasar (Wahyudi, 2021).

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam memperbaiki iklim kerja mereka (Pitha et al., 2021). Ini bisa melibatkan berbagai strategi, mulai dari meningkatkan komunikasi antara manajemen dan pegawai, menciptakan program pengembangan karyawan yang menarik, hingga memberikan pengakuan dan penghargaan secara teratur kepada pegawai yang berprestasi (Apriliana & Nawangsari, 2021). Dengan demikian, fokus pada kepuasan pegawai bukan hanya sebuah kebijakan yang baik, tetapi juga sebuah kebutuhan strategis dalam memastikan kesuksesan jangka panjang organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat (Kumala, 2022). Organisasi yang mampu menciptakan iklim kerja yang memungkinkan pegawai merasa dihargai, didukung, dan termotivasi akan memiliki pondasi yang kuat untuk mencapai tujuan mereka dan mengatasi tantangan yang ada di pasar global yang dinamis (Lineker Arru & Hidayati Tetra, 2016).

Secara aktual, PD Dodol Bestory telah mengidentifikasi beberapa isu terkait iklim organisasi yang perlu diatasi. Misalnya, perusahaan menghadapi tantangan dalam memelihara budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif di tengah pertumbuhan yang cepat. Selain itu, sistem penghargaan yang ada dianggap kurang mampu mendorong motivasi dan kinerja pegawai secara efektif. Dalam konteks ini, penelitian tentang optimalisasi kepuasan pegawai melalui iklim organisasi menjadi sangat relevan dan mendesak bagi PD Dodol Bestory. Dengan memahami lebih dalam bagaimana iklim organisasi memengaruhi kepuasan pegawai, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memuaskan bagi para pegawai mereka.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Iklim Organisasi**

Menurut (Taguiri & Litwin; Prahastho & Satwika, 2020), iklim organisasi adalah Kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang dirasakan oleh anggotanya, memengaruhi perilaku mereka, dan dapat diidentifikasi melalui nilai-nilai khas organisasi tersebut. Sementara itu, (Luthans; André Hardjana, 2016) menggambarkan iklim organisasi sebagai Lingkungan internal atau psikologi organisasi yang mempengaruhi perilaku anggotanya, yang terbentuk melalui kegiatan-kegiatan di dalam organisasi. (Gibson; Susanty, 2013) mengidentifikasi tujuh aspek iklim organisasi, meliputi: 1) Struktur organisasi, 2) Tantangan dan tanggung jawab, 3) Kehangatan dan dukungan, 4) Imbalan dan hukuman, 5) Konflik, 6) Standar kinerja dan harapan, serta 7) Identitas organisasi, risiko, dan pengambilan risiko.

### **Kepuasan Kerja**

(Hasibuan; Nasution, 2017) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai Suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai terhadap pekerjaan seseorang. Sementara itu, menurut (Sutrisno; Sunarta, 2019), kepuasan kerja didefinisikan sebagai Sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang terkait dengan situasi kerja bersama, imbalan yang diperoleh, serta faktor fisik dan psikologis yang terkait. Mengenai faktor-faktor yang memengaruhi

kepuasan kerja, (Mangkunegara; Gaffar, 2017) mengidentifikasi dua aspek utama: 1) Faktor individu, yang mencakup berbagai variabel seperti kecerdasan, keterampilan khusus, pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian, serta 2) Faktor pekerjaan, yang melibatkan jenis pekerjaan, struktur organisasi, tingkat pengawasan, imbalan finansial, peluang promosi, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

### Pengembangan Hipotesis

Menurut (Hasanah; Irma, 2020), suasana dan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Keberadaan suasana kerja yang kondusif dan nyaman, seperti adanya sikap positif dari sesama rekan kerja, dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Satar et al., 2023). Hal ini terjadi karena kepuasan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang positif di dalam organisasi. Ketika pegawai merasa bahwa iklim kerja di tempat mereka cukup kondusif dan menyenangkan, mereka cenderung merasa puas dan termotivasi untuk bekerja dengan baik (Rahmawati & Supartha, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh (Silmia et al., 2020) juga menegaskan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menggarisbawahi perlunya perusahaan untuk memprioritaskan pembangunan iklim organisasi yang positif dan mendukung. Investasi dalam menciptakan budaya kerja yang inklusif, pemberian penghargaan yang adil, dan meningkatkan komunikasi antarpegawai dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

H1 : Iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PD. Dodol Bestory

### METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono; Murjani, 2022), pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, di mana data yang dikumpulkan bersifat konkret dan digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau menggunakan metode statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Lebih lanjut, dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif dan asosiatif. Menurut (Sugiyono; Jayusman & Shavab, 2020), metode deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui keadaan variabel mandiri, baik itu satu variabel atau lebih, tanpa melakukan perbandingan atau mencari hubungan antar variabel. Sedangkan menurut (Sugiyono; Ani et al., 2021), metode asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan bagian produksi di PD Dodol Bestory, yang berjumlah 31 orang. Penelitian ini juga melibatkan pengujian teknik analisis data, termasuk uji validitas instrumen, uji reliabilitas instrumen, dan uji koefisien korelasi menggunakan aplikasi SPSS 25 for Windows. Penggunaan uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar variabel X dapat mempengaruhi variabel Y.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

#### Uji Validitas Instrumen Iklim Organisasi

Tabel 1. Uji Validitas Iklim Organisasi

No Butir Instumen	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan (%)
1	0.883	0.235	Valid

No Butir Instrumen	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan (%)
2	0.805	0.235	Valid
3	0.898	0.235	Valid
4	0.899	0.235	Valid
5	0.886	0.235	Valid
6	0.855	0.235	Valid
7	0.868	0.235	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

#### Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

**Tabel 2. Uji Validitas Kepuasan Kerja**

No Butir Instrumen	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan (%)
1	0.697	0.235	Valid
2	0.791	0.235	Valid
3	0.782	0.235	Valid
4	0.888	0.235	Valid
5	0.755	0.235	Valid
6	0.821	0.235	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

#### Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Iklim Organisasi

**Tabel 3. Uji Reabilitas Iklim Organisasi**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	7

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

#### Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja

**Tabel 4. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	6

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

### Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 5. Korelasi Pearson Correlations**

		Iklm Organisasi	Kepuasan Kerja
X	Pearson Correlation	1	.823*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	31	31
Y	Pearson Correlation	.823*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	31	31

\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,823, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklm Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan. Koefisien tersebut berada dalam rentang 0,60 hingga 0,799, menunjukkan hubungan yang kuat antara Iklm Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di PD Dodol Bestory.

### Uji Koefisien Determinasi

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,823^2 \times 100\% \\ &= 68\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PD Dodol Bestory Garut mencapai 68%, sementara 32% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Sesuai dengan Mangkunegara (2015:120), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, dan hubungan kerja.

### Optimalisasi Kepuasan Pegawai Melalui Iklm Organisasi di PD Dodol Bestory

Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa iklim organisasi memiliki peran yang signifikan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan di PD Dodol Bestory Garut. Koefisien korelasi yang tinggi, sebesar 0,823, menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Dari perspektif ini, perusahaan dapat mengambil kesimpulan bahwa investasi dalam menciptakan iklim organisasi yang positif dan mendukung akan berdampak secara positif pada kepuasan kerja karyawan. Namun demikian, terdapat juga 32% dari kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, dan hubungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini secara efektif agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Andriyani & Manuati Dewi, 2020), yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort Bali. Hal ini menegaskan pentingnya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan dukungan bagi karyawan agar dapat merasa dihargai dan termotivasi.

Meskipun demikian, terdapat perbedaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ritonga & Hutagalung, 2018), yang menemukan bahwa iklim organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh

faktor-faktor kontekstual yang berbeda antara perusahaan yang diteliti. Oleh karena itu, PD Dodol Bestory Garut perlu melakukan evaluasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di lingkungan kerjanya sendiri, untuk menentukan strategi yang paling efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terkait optimalisasi kepuasan pegawai melalui iklim organisasi di PD Dodol Bestory Garut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Koefisien korelasi sebesar 0,823 menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki kontribusi yang kuat, mencapai 68%, terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan pentingnya perhatian terhadap aspek-aspek iklim organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memuaskan bagi karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya iklim organisasi dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan di PD Dodol Bestory Garut. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memperkuat kinerja keseluruhan perusahaan.

### Daftar Pustaka

- André Hardjana. (2006). Iklim Organisasi : Lingkungan Kerja Manusiawi. *Ilmu Komunikasi*, 3, 1–35.
- Andriyani, P. D., & Manuati Dewi, I. G. A. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(10), 3463. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i10.p03>
- Ani, J., Lumanauw, B., & Tampenawas, J. L. A. (2021). Pengaruh Citra Merek, Promosi Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada E-Commerce Tokopedia Di Kota Manado the Influence of Brand Image, Promotion and Service Quality on Consumer Purchase Decisions on Tokopedia E-Commerce in Manado. *663 Jurnal EMBA*, 9(2), 663–674.
- Annisa Kharenina Augustine, Alda Clarissa Sunaryo, & Yohanes Firmansyah. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691>
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Gaffar, M. A. (2017). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 5(1), 3–42.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Irma, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Jayusman, I., & Shavab, O. A. K. (2020). Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Learning Management System (Lms) Berbasis Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Artefak*, 7(1), 13. <https://doi.org/10.25157/ja.v7i1.3180>
- Kumala, D. A. R. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora* (Vol. 6, Issue 2). <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>

- Lineker Arru, & Hidayati Tetra. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Feb*, 12(2), 250–269.
- Murjani. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Ptk. *Cross-Border*, 5(1), 688–713. <https://journal.iaisambas.ac.id/index.php/Cross-Border/article/view/1141>
- Pitha, C. M., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh Quality of Worklife, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Hotel Aston Manado. *Jurnal Emba*, 9(3), 715–723. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38290>
- Prahastho, G. I., & Satwika, Y. W. (2020). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Anggota Organisasi X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(4), 1–7.
- Rahmawati, S., & Supartha, W. G. (2015). KEPUASAN KERJA PEGAWAI BALAI WILAYAH SUNGAI BALI - PENIDA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , 4(11), 3405–3437.
- Resa Syah Pahlevi, M., Amalia Febrianti, A., & Isa Ansori, M. (2023). Teamship Competance (Kompetensi Kolektif/Kolaborasi). *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 215–226. <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.493>
- Ritonga, R., & Hutagalung, I. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 6(2), 72–84. <http://jurnal.unpad.ac.id/jkk/article/view/16712/9169>
- Santoso, D., & Nugraheni, D. (2022). Peran Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformational, Knowledge sharing dan Employee Engagement Bagi Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 118. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i2.5298>
- Satar, M., Yunus, M., & Astari, D. (2023). Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan BRI Unit Mallawa Cabang Barru. *Banco Jurnal Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 3(3).
- Sayudin, S. (2023). Membentuk Strategi Bisnis Yang Tangguh Dalam Era Manajemen Yang Berubah. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(7), 1566–1572. <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i7.315>
- Silmia, Acep, S., & Erry, S. (2020). Analisis Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT . Tiki Jalur Nugraha Ekakulir ( JNE ) Cabang Sukabumi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(2), 185–189.
- Sumartik, S., & Ambarwati, R. (2023). Manajemen Talenta dan Implementasinya di Industri. In *Manajemen Talenta dan Implementasinya di Industri*. <https://doi.org/10.21070/2023/978-623-464-074-8>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Susanty, E. (2013). Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi. *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang Dan Tantangan*, 230–239. <http://repository.ut.ac.id/4918/>
- Wahyudi. (2021). *BUDAYA ORGANISASI Membangun Fondasi Kesuksesan Bersama Penulis : Penerbit : PT Dewangga Energi Internasional (Issue 39)*.
- Wijayanti, W., & Budiani, M. (2021). Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Sistem Penghargaan dengan Work Engagement Pada Karyawan PT X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi Karyawan*, 8(2010), 1–12.