



**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA ASURANSI JIWA BERSAMA BUMIPUTERA 1912
CABANG JEMBER**

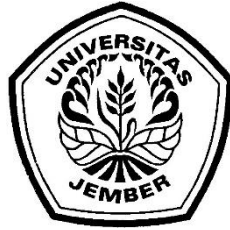
*ANALYSIS OF EFFECT JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL
CLIMATE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES WITH
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS AN INTERVENING
VARIABLE IN BUMIPUTERA'S LIFE INSURANCE 1912
BRANCH JEMBER*

SKRIPSI

Oleh

**Dewi Kurniawati
NIM 110810201026**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2015**



**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA ASURANSI JIWA BERSAMA BUMIPUTERA 1912
CABANG JEMBER**

*ANALYSIS OF EFFECT JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL
CLIMATE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES WITH
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS AN INTERVENING
VARIABLE IN BUMIPUTERA'S LIFE INSURANCE 1912
BRANCH JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

**Dewi Kurniawati
NIM 110810201026**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2015**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Dewi Kurniawati
NIM : 110810201026
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta tersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 26 Januari 2015

Yang menyatakan,

Materai

Dewi Kurniawati
NIM 110810201026

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA ASURANSI JIWA BERSAMA BUMIPUTERA 1912 CABANG JEMBER

Nama Mahasiswa : Dewi Kurniawati

NIM : 110810201026

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 29 Januari 2015

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Dr. Purnamie Titisari, SE, M.Si
NIP 19750106 200003 2 001

Drs. Agus Priyono, M.M.
NIP 19601016 198702 1 001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Handriyono, S.E., M.Si.
NIP 19620802 199002 1 001

PENGESAHAN

Judul Skripsi

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA ASURANSI JIWA BERSAMA BUMIPUTERA 1912
CABANG JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Dewi Kurniawati

NIM : 110810201026

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

17 Februari 2015

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

1. Ketua : **Drs. Sunardi, M.M.** :
NIP. 19530403 198503 1 001
2. Sekretaris : **Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti S.E., M.S** :
NIP. 19740502 200003 2 001
3. Anggota : **Prof. Tatang Ary Gumanti M.Bus. Acc. Ph.D** :
NIP.19661125 199103 1 002



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Dr. M. Fathorrazi, S.E., M.Si.
NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmannirrahim, dengan merendahkan hati saya ucapkan rasa syukur saya kepada Allah SWT serta junjungan saya Rasullullah Muhammad SAW atas terselesaikannya skripsi ini. Saya persembahkan karya kecil ini kepada :

1. Ibunda Musyarafah dan Ayahanda Agus Sutoro tercinta yang telah memberikan motivasi, semangat dan doanya;
2. Adik saya tersayang Novita Puteri Isnaini dan seluruh keluarga besar;
3. Seseorang yang selalu memberikan waktu untuk membantu selama kuliah dan pembuatan skripsi ini hingga selesai;
4. Bapak Ibu guru sejak taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi;
5. Almater Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

MOTTO

Jika Anda memiliki mimpi yang sangat indah maka dekatlah dengan Allah, karena hanya Allah yang akan memberikan kekuatan untuk membuatnya menjadi nyata.

(Siti Romla)*

Pada akhirnya, satu-satunya orang yang gagal adalah mereka yang tidak mau mencoba. Jadi bertindaklah sekarang.

(James Lee Valentine)**

Jangan langsung putus asa saat menghadapi kegagalan, tetapi berusahalah untuk memperbaikinya dengan bekerja semaksimal mungkin dan secepat mungkin.

(Bill Gates)***

RINGKASAN

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember; Dewi Kurniawati, 110810201026, 2015; 107 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Pengetahuan mengenai kebutuhan para karyawan, menjadi kunci bagi perusahaan untuk mempertimbangkan penggunaan strategi (misal menetapkan gaji, melakukan promosi, memberikan pengakuan dan lain-lain) yang diharapkan mampu menumbuhkan kinerja karyawan, komitmen dan kepuasan kerja yang tinggi. Ada beberapa hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan antara lain kepuasan kerja, iklim organisasi, dan komitmen. Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentunya sangat menginginkan tingkat kepuasannya maksimal, namun pada kenyataannya kepuasan kerja tersebut masih belum dirasakan oleh semua karyawan. Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab ketidakpuasan seorang karyawan dari suatu pekerjaan. Situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan (timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja) atau dipengaruhi oleh pandangan karyawan untuk mendapatkan alternatif pekerjaan dan kepuasan yang lebih baik. Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya seperti mampu memberikan balas jasa yang optimal dan mampu membuat karyawannya berkomitmen untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember. Metode sampling yang digunakan adalah metode sensus dengan jumlah responden sebanyak 54 orang. Variabel digunakan yaitu sebanyak 4 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :1) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember; 2) Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember, dan; 3) Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember.

SUMMARY

Analysis of Effect Job Satisfaction and Organizational Climate on Employee Performance with Organizational Commitment as an intervening variable in Bumiputera's Life Insurance 1912 Branch Jember; Dewi Kurniawati, 110810201026, 2015; 107 pages; Department of Management Faculty of Economics, University of Jember.

Knowledge about the needs of employees, the key for the company to consider the use of strategies (eg, set salaries, promotions, give recognition and others) are expected to foster employee performance, commitment and job satisfaction tinggi. Ada several issues related to performance among other employee job satisfaction, organizational climate, and commitment. Every employee who works at a company certainly wanted his maximum level of satisfaction, but in reality the job satisfaction has not yet been felt by all employees. Many things are pointed out as the cause of the dissatisfaction of an employee of a job. Employment situation faced today is not in accordance with the desired expectations (onset of dissatisfaction in work) or influenced by the views of employees to obtain alternative employment and better satisfaction. Thus, a company is required to be able to retain such employees are able to provide optimal remuneration and able to make its employees are committed to continue to work without degrading the performance of the company as a whole.

The purpose of this study was (1) to determine and analyze the effect of job satisfaction on employee performance with organizational commitment as an intervening variable in the Joint Life Insurance Bumiputera 1912 Branch Jember. (2) To determine and analyze the effect of organizational climate on employee performance with organizational commitment as intervening variable in the Joint Life Insurance Bumiputera 1912 Branch Jember. (3) To determine and analyze the influence of organizational commitment as intervening variables on the performance of employees at the Joint Life Insurance Bumiputera 1912 Branch Jember.

The population in this study were employees of the Joint Life Insurance Bumiputera 1912 Branch Jember. The sampling method used is the method of census the number of respondents as many as 54 people. Variables used as many as 4 variables. The analysis tool used is the Path Analysis. The results showed that: 1) Job satisfaction has positive influence on employee performance through organizational commitment to the Joint Life Insurance Bumiputera 1912 Jember Branch; 2) Organizational climate positive effect on employee performance through organizational commitment to the Joint Life Insurance Bumiputera 1912 Branch Jember, and; 3) organizational commitment is a positive effect on the performance of employees at the Joint Life Insurance Bumiputera 1912 Branch Jember.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. M. Fathorrazi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Dr. Purnamie Titisari, SE, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Drs. Agus Priyono, M.M., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
4. Drs. Eka Bambang G, M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan selama masa kuliah.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
6. Kedua orang tuaku Ibunda Musyarafah dan Ayahanda Agus Sutoro, adikku tersayang Novita Puteri Isnaini serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan kasih sayang, motivasi, do'a serta dukungan moril maupun materiil demi terselesaikannya skripsi ini.
7. Fahmi Rahmad Dani yang selalu ada untuk menemani dan memberikan dukungan/semangat selama masa kuliah dan bantuannya dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember angkatan 2011 khususnya teman terbaikku Rista Firdayatin Ningdyah, Khoirotul Izzah , Irma Aprilia Abrita, dan Nendita Prestika yang memberikan semangat, bantuan, dan kebersamaan selama masa kuliah serta penyelesaian skripsi.
9. Sahabat kosanku yang termanis Adnine, Ayu, Novi, Mbak Royka, dan Mbak Sisil terimakasih telah menjadi keluarga kecil yang menyenangkan di Kalduga.
10. Seluruh staf dan karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember terima kasih telah memberikan bantuan informasi, pikiran, dukungan serta telah meluangkan waktu untuk penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu diucapkan banyak terima kasih karena skripsi dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis berharap adanya kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pihak lain yang berkepentingan untuk kedepannya.

Jember, 29 Januari 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PEMBIMBING	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kepuasan Kerja	7
2.1.2 Iklim Organisasi	12
2.1.3 Komitmen Organisasional	16
2.1.4 Kinerja Karyawan	20
2.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	22

2.1.6 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional	23
2.1.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.1.8 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.1.9 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Konseptual	28
2.4 Hipotesis.....	30
2.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional	30
2.4.2 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional	31
2.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan	32
BAB 3. METODE PENELITIAN	33
3.1 Rancangan Penelitian	33
3.2 Lokasi Penelitian	33
3.3 Sumber dan Jenis Data.....	33
3.4 Metode Pengumpulan Data	33
3.5 Populasi dan Sampel.....	34
3.6 Identifikasi Variabel.....	34
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	35
3.8 Pengukuran Variabel	36
3.9 Metode Analisis Data.....	37
3.9.1 Uji Instrumen	37
3.9.2 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.9.3 Analisis Jalur	40
3.9.4 Uji Hipotesis (Uji t)	42
3.9.5 Model Trimming.....	42
3.9.6 Perhitungan Jalur	43

3.10 Kerangka Pemecahan Masalah	45
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Hasil Penelitian	47
4.1.1 Gambaran Umum Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember	47
4.1.2 Karakteristik Responden.....	58
4.1.3 Uji Instrumen	60
4.1.4 Analisis Data	67
4.2 Pembahasan	71
4.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional	71
4.2.2 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional	73
4.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan	75
4.2.4 Teknik Penyebaran Kuesioner	76
4.3 Keterbatasan Penelitian	77
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember.....	57
Tabel 4.2 Jam Kerja AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	65
Tabel 4.10 Hasil Analisis Jalur	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual Penelitian.....	30
Gambar 3.1 : Model Analisis Jalur	41
Gambar 3.2 : Kerangka Pemecahan Masalah	45
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember	50
Gambar 4.2 : Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 1.....	64
Gambar 4.3 : Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 2.....	64
Gambar 4.4 : Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1	66
Gambar 4.5 : Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2	67
Gambar 4.6 : Hasil Analisis Jalur	70

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN	85
LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN DAN <i>METHOD</i> <i>SUCCESIVE INTERVAL</i>	89
LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS	97
LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS	100
LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS DATA	102
LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS JALUR $X \rightarrow Y$	103
LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS JALUR $X \rightarrow Y$	107
LAMPIRAN 8. HASIL ANALISIS JALUR $Z \rightarrow Y$	111
LAMPIRAN 9. Tabel t	114

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi menuntut perusahaan untuk tumbuh dalam persaingan yang ketat. Perusahaan dituntut untuk menerapkan strategi yang efektif dan efisien, karena globalisasi saat ini berdampak cukup signifikan terhadap perusahaan sehingga perubahan yang terjadi harus diikuti dengan perubahan yang konstruktif dari perusahaan. Selain itu, pemanfaatan sumber daya yang dimiliki harus diimbangi dengan alokasi yang tepat agar tidak menimbulkan masalah ketenagakerjaan.

Pengetahuan mengenai kebutuhan para karyawan, menjadi kunci bagi perusahaan untuk mempertimbangkan penggunaan strategi (misal menetapkan gaji, melakukan promosi, memberikan pengakuan dan lain-lain) yang diharapkan mampu menumbuhkan kinerja karyawan, komitmen dan kepuasan kerja yang tinggi. Strategi yang diterapkan setiap perusahaan ini berbeda-beda, dan disesuaikan oleh motif dan kebutuhan para karyawannya. Beberapa hal yang biasanya dibutuhkan karyawan dalam suatu perusahaan antara lain upah, jenjang karir, dan ketersediaan program pelatihan. Selain kebutuhan/motif tersebut, pada masa ini karyawan juga menginginkan adanya jaminan kerja.

Menurut Robbins (2003:30), kepuasan kerja adalah perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Hal ini didukung oleh pendapat Talimbo (Tanpa Tahun), menyatakan “kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan susunan lingkungan kerja yang baik”. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Selain itu, iklim organisasi juga berhubungan dengan komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Iklim organisasi dapat dilakukan dengan menggali data dari persepsi individu yang ada dalam organisasi. Taguiri dan Litwin (dalam Soetopo, 2010) mengartikan iklim organisasi adalah suatu kualitas