

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi adalah kumpulan individu dengan misi yang sama untuk mencapai tujuan tertentu yang tertera dalam AD/ART suatu organisasi atau sebuah perusahaan.¹ Setiap orang dalam organisasi memiliki peran dan tugas yang berbeda, serta berbagai cara untuk mencapai tujuan tertentu. Semakin besar organisasi semakin kompleks permasalahan dalam organisasi. Permasalahan tersebut dapat diatasi jika tercipta iklim organisasi yang efektif, budaya organisasi yang menonjol melalui kepercayaan atasan-bawahan, terbuka, disiplin, suka menolong, dan mendukung dalam kondisi yang baik. Perusahaan harus dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan orang-orang yang berbeda kepribadiannya.

Organisasi akan efektif bila suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan, baik berupa pikiran yang cemerlang atau tenaga yang sesuai dengan keinginan organisasi tersebut dan mencapai tujuan yang telah disepakati. Karyawan merupakan aset berharga bagi sebuah perusahaan, karena berhasil atau tidak suatu perusahaan dilihat dari kinerja karyawan.² Kepuasan kerja pada karyawan dapat mempengaruhi kehadiran dalam pekerjaan, ketersediaan untuk bekerja juga dapat dipengaruhi oleh keinginan untuk mengganti pekerjaan atau keluar dari pekerjaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan kadar kesenangan dalam diri karyawan atas peran pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Kepuasan kerja

¹ Ayu Firdani Rahmania, dkk., "Gambaran atas Faktor-Faktor yang Berperan dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perusahaan Rokok Jaya Makmur Bagian Produksi Bulanan Kepanjen Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, Vol. 4 No. 2 (2013), hlm. 11.

² Ardani Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 13.

merupakan hak dari setiap karyawan. Kepuasan kerja tercipta jika sikap pimpinan terhadap bawahan diperlakukan sebagaimana mestinya, dan tempat untuk melakukan pekerjaan karyawan merasa nyaman. Pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, justru banyak karyawan yang memiliki tingkat ketidakpuasan kerja yang tinggi. Setiap perusahaan pasti mengalami permasalahan yang kompleks yang menimbulkan kepuasan kerja yang rendah, semangat kerja rendah, dan produktivitas karyawan menurun. Hal tersebut terjadi jika perusahaan tidak dapat memahami kebutuhan dan keinginan karyawan dalam bekerja pada perusahaan.³

Kepuasan kerja terjadi dimana karyawan telah melakukan pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan secara baik dan juga bersungguh-sungguh. Kepuasan kerja terjadi karena timbulnya kebutuhan-kebutuhan individu telah terpenuhi dan terkait dengan minat karyawan bekerja di bidang tersebut.⁴ Kepuasan merupakan sikap umum yang dimiliki oleh semua karyawan. Kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan dapat dilihat dari karyawan cenderung bereaksi positif terhadap organisasi seperti merasa betah bekerja di perusahaan, dan sebaliknya apabila karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan bereaksi buruk terhadap pekerjaan seperti hilangnya motivasi, produktifitas yang buruk dan bahkan tingkat turnover yang tinggi. Oleh sebab itu, kepuasan kerja karyawan menjadi hal terpenting bagi para pimpinan dalam suatu perusahaan.⁵

Kepuasan kerja merupakan sebuah cerminan perasaan seseorang karyawan atau pegawai terhadap pekerjaannya.⁶ Kepuasan kerja sering dikaitkan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya pada perusahaan.⁷ Kepuasan kerja para karyawan terjadi bila perusahaan menyediakan

³ Elviera Sari, "Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Bisnis & Birokrasi", *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*. Vol. 16 No. 1 (2009), hlm. 20.

⁴ Fitri Afriani, "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kepenuhan Hulu", *Jurnal Mahasiswa Prodi SI Manajemen*, Vol. 1 No.1 (2013), hlm. 10

⁵ Ibid, hlm. 14.

⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 193

⁷ Ibid., hlm. 16.

lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, memberikan pelatihan sesuai dengan tujuan dan target yang diharapkan oleh perusahaan, dan juga menyediakan fasilitas pendukung seperti jika pekerjaan karyawan telah selesai atau melebihi yang diharapkan oleh perusahaan, maka dia berhak mendapatkan sebuah penghargaan berupa hadiah atau materi dari perusahaan.

Kepuasan kerja dicapai dengan mencocokkan harapan karyawan dengan kenyataan di tempat kerja.⁸ Bagi sebuah perusahaan, kepuasan kerja berarti upaya untuk mencapai tujuan yang optimal dengan membuat karyawan lebih produktif, merasa nyaman, merasa termotivasi di tempat kerja. Selain penggunaan mesin-mesin modern akibat kemajuan teknologi, perilaku karyawan yang membantu perusahaan tercapainya tujuan yang diinginkan. Perusahaan perlu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan yang bekerja untuk mendapatkan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Ketidakpuasan para karyawan dapat menimbulkan berbagai hal yang tidak diinginkan dan dapat menimbulkan reputasi buruk bagi perusahaan, seperti terjadinya aksi mogok kerja, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain.⁹ Perusahaan seharusnya mengerti apa yang sedang dibutuhkan dan mengetahui keinginan-keinginan apa saja yang membuat karyawan meningkatkan kinerja dan merasa puas bekerja pada perusahaan, berikut dengan semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan diterimanya jika memenuhi target atau tujuan kerjanya tercapai, sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan, seperti mogok kerja yang menimbulkan reputasi yang buruk.

Karyawan perlu adanya dorongan motivasi supaya tercapai tingkat kepuasan kerja yang akan diharapkan oleh perusahaan, meskipun kepuasan

⁸Ayu Firdani Rahmania, dkk., “Gambaran atas Faktor-Faktor yang Berperan dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perusahaan Rokok Jaya Makmur Bagian Produksi Bulanan Kepanjen Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, Vol. 4 No. 2, (2013) hlm. 34

⁹ Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid. 1, Edisi 8, Prenhallindo, (Jakarta. Nitisemito, 2001), hlm. 56

kerja bervariasi bagi setiap karyawan.¹⁰ Motivasi kerja karyawan timbul karena adanya dorongan dari atasan, atau faktor keinginan dari karyawan itu sendiri. Dorongan dari atasan timbul jika perusahaan tidak merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.¹¹ Ketidakpuasan timbul akibat tidak mencapai target yang diberikan karena terlalu berat atau tidak sesuai dengan apa yang ada di lapangan, pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan yang akan diperoleh dari perusahaan. Herzberg juga menjelaskan beberapa faktor yang akan memicu terjadinya ketidakpuasan dalam bekerja, yaitu pengawasan atasan langsung (supervision), kebijakan perusahaan, hubungan dengan atasan langsung, lingkungan kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, status pekerjaan, jaminan kerja.¹²

Motivasi adalah tentang menciptakan semangat untuk bekerja sama, bekerja secara individu, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan dengan segala upaya untuk memberikan daya dorong untuk menciptakan kepuasan seperti yang diinginkan.¹³ Tanpa adanya motivasi dan kerja sama demi kepentingan perusahaan, tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Dorongan untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan muncul apabila faktor dari pimpinan yang merasa kurang puas terhadap kinerja yang dilakukan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih sukses dan bahagia dengan pekerjaannya, motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang besar terhadap kepuasan kerja.¹⁴ Motivasi kerja digunakan untuk mengerakkan dan mengarahkan dalam bekerja sehingga mencegah

¹⁰ Ida Ayu Brahmāsari, dan Agus Suprayetno, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10 No. 2 (2008), hlm. 127.

¹¹ Sri Sarjana, “Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja”, *Jurnal Pendidikan*, Vol. 42 No. 2 (2012), hlm. 179.

¹² Endang Sapila, Skripsi: “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman” (Skripsi: Universitas Negeri Padang, 2013), hlm. 132.

¹³ S.P Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 95.

¹⁴ Endang Sapila, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman” (Skripsi: Universitas Negeri Padang, 2013), hlm. 145.

terjadinya hambatan, kesalahan, dan kegagalan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sesuai dengan harapan sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat timbul dari dalam diri atau disebabkan oleh pengaruh dari luar diri karyawan untuk mendorong melakukan pekerjaan dengan hasil yang diharapkan perusahaan.

Iklm organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dan mendorong karyawan untuk bekerja sebaik mungkin. Iklm organisasi menunjukkan seberapa baik anggota organisasi dibimbing, dipelihara dan dihargai oleh perusahaan. Setiap individu umumnya memiliki sifat perilaku yang berbeda-beda tergantung pada tingkat kebutuhannya, sehingga mudah untuk menciptakan budaya organisasi yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.¹⁵

Iklm organisasi menunjuk kepada suasana lingkungan kerja, maupun lingkungan sosial karyawan yang terlibat dalam perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Upaya yang dapat memunculkan suasana kerja yang nyaman, menyenangkan, menantang, dan membangkitkan motivasi kerja yaitu dari iklim organisasi tersebut.¹⁶ Jika suasana kerja positif akan menimbulkan produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan suasana kerja yang negatife akan menimbulkan hambatan, kesalahan dalam produktivitas sebuah pekerjaan, dan menghasilkan pekerjaan yang tidak efektif. Iklm organisasi menciptakan kepuasan kerja yang menimbulkan keberhasilan tujuan perusahaan.¹⁷ Iklm organisasi merupakan bagian dari keberhasilan perusahaan.

Subjek penelitian pada penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran CV. Faccyndo Tirta Pratama Kediri yang berlokasi di Jl. Perumahan Permata Hijau Blok D8, Singonegaran, Kec. Pesantren

¹⁵ Sullaida., “Pengaruh Iklm Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN Cabang Lhokseumawe”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 8 No. 3 (2010), hlm. 705.

¹⁶ Icid.

¹⁷ Etty Susanty, “Pengaruh Iklm Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka”, *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol. 8 No. 2 (2012), hlm. 130.

Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64132. CV. Faccyndo Tirta Pratama merupakan Perusahaan Industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) pemilik merek dagang NEWHEXA yang berdiri sejak tahun 2010 berlokasi di Desa Seloliman, Kecamatan Trawas Kabupaten Mojokerto. CV. Faccyndo Tirta Pratama, pemilik merek NEWHEXA, hadir untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan peningkatan polutan yang dihasilkan oleh industri yang telah merambah ke pelosok Indonesia, yang biasanya tidak dapat dihindari oleh masyarakat. Makan makanan dan minuman yang mengandung polutan dan pengawet, pemanis dan pewarna buatan untuk kesehatan manusia sangat berbahaya. CV. Faccyndo Tirta Pratama memiliki beberapa kantor pemasaran salah satunya di Kota Kediri.

Tabel 1

Target penjualan CV. Faccyndo Tirta Pratama Kediri

No.	Periode	Produk Terjual	Target Produk Terjual
1	Januari 2022	1000	1500
2	Februari 2022	1100	1500
3	Maret 2022	1150	1500
4	April 2022	1100	1500
5	Mei 2022	1000	1500
6	Juni 2022	900	1500
7	Juli 2022	700	1000

Sumber: CV. Faccyndo Tirta Pratama

Dari tabel 1 di atas, terlihat pada bulan Januari 2022 hingga bulan Juni 2022, dihitung dari awal bulan tanggal 1 hingga akhir bulan pada bulan Januari, Maret, Mei tanggal 31, sedangkan pada bulan Februari tanggal 28, dan pada bulan April, dan Juni tanggal 30, target produk yang terjual sebanyak 1500 yang telah ditentukan oleh kantor pusat CV. Faccyndo Tirta Pratama. Produk yang terjual pada 6 bulan tersebut mengalami kenaikan pada bulan Februari dan mengalami penurunan pada bulan April. Sedangkan pada bulan Juli 2022 dihitung dari tanggal 1 hingga 26 produk

yang terjual mengalami penurunan drastis, dan target produk yang terjual diturunkan oleh kantor pusat CV. Faccyndo Tirta Pratama menjadi 1000 produk. Satuan pada tabel di atas yaitu produk mulai dari galon dihitung 1 produk, dus 1500 ml, dus 600 ml, dus 330 ml, dan dus 240 ml dihitung masing-masing 1 produk. Dapat disimpulkan bahwa selama 7 bulan dari Januari hingga Juli, belum bisa memenuhi target penjualan yang diharapkan oleh kantor pusat CV. Faccyndo Tirta Pratama, dan mengalami kenaikan pada bulan Februari 2022 hingga bulan Maret 2022 lalu mengalami penurunan dari bulan April 2022 hingga bulan Juli 2022.

Hasil wawancara langsung yang telah dilakukan di kantor pemasaran CV. Faccyndo Tirta Pratama Kediri dengan 10 responden menunjukkan bahwa mereka tidak puas dengan pekerjaan dan manfaat yang mereka dapatkan dari pekerja mereka (gaji),¹⁸ pertumbuhan karier sangat terbatas, pimpinan yang kurang mendukung,¹⁹ fasilitas kerja sebagian karyawan tidak mendapatkan,²⁰ manajemen yang buruk, pekerjaan yang sangat kurang berarti, tidak seimbang pekerjaan yang diberikan dengan gaji yang didapatkan.²¹ Permasalahan tersebut berimbas dengan menurunnya produk yang terjual atau semakin jauh dari target yang diharapkan oleh kantor pusat.

CV. Faccyndo Tirta Pratama Kediri sangat menyadari bahwa terdapat masalah pada rendahnya kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kurangnya motivasi karyawan yang ditandai dengan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Permasalahan tersebut disebabkan dari faktor pimpinan yang terlalu menekan karyawan Divisi Marketing untuk bisa segala hal, target harus terpenuhi dan tidak puas dengan pekerjaannya. Selain itu, karena kurang dukungan dan bimbingan dari atasan dan rekan kerja, sulit

¹⁸ Wawancara dengan Widodo, tanggal 24 Maret 2022 di kantor Pemasaran CV. Faccyndo Tirta Pratama Kediri.

¹⁹ Wawancara dengan Agus, tanggal 25 Maret 2022 di Kantor Pemasaran CV. Faccyndo Tirta Pratama Kediri.

²⁰ Wawancara dengan ahmad, tanggal 25 Maret 2022 di kantor pemasaran CV. Faccyndo Tirta Pratama Kediri.

²¹ Wawancara dengan firman, tanggal 24 Maret 2022 di kantor pemasaran CV. Faccyndo Tirta Pratama Kediri.

bagi sebagian karyawan untuk mendukung kinerja mereka, dan efisiensi kerja yang optimal.

Berdasarkan uraian fenomena di atas, peneliti menyimpulkan bahwa adanya masalah pada motivasi kerja, dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan divisi marketing pada kantor pemasaran CV. Faccyndo Tirta Pratama Kediri. Maka, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Marketing”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini ada 3, yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Divisi Marketing di CV. Faccyndo Tirta Pratama di Kediri?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Divisi Marketing di CV. Faccyndo Tirta Pratama di Kediri?
3. Apakah motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Marketing di CV. Faccyndo Tirta Pratama di Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Divisi Marketing CV. Faccyndo Tirta Pratama.
2. Untuk mengetahui iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Divisi Marketing CV. Faccyndo Tirta Pratama.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja dan iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi marketing CV. Faccyndo Tirta Pratama.

D. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan manfaat kepada pihak terkait pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap bisa memberikan manfaat buat memperkuat bukti empiris. Penelitian ini pula diharapkan bisa menambah pengetahuan, wawasan, ataupun pandangan pada pendalaman teori yang bersinambung dengan ilmu sumber daya manusia khususnya tentang ilmu organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Peneliti diharapkan dapat memberikan sumbangan praktis dalam membangun iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja, sehingga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi CV. Faccyndo Tirta Pratama guna memutuskan kebijakannya, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan.

E. Telaah Pustaka

Penelitian ini dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA DIVISI MARKETING CV. FACCYNDO TIRTA PRATAMA Kediri” sejauh membaca hasil penelitian belum pernah membaca yang mempunyai kesamaan judul penelitian. Akan tetapi, terdapat beberapa kesamaan variabel dengan penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Eko Yuliana dalam skripsi Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang tahun 2007 dengan judul “Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Kualitas Pelayanan Pada Karyawan McDonald’s Java Semarang”. Sampel pada penelitian tersebut sebanyak 36 responden, namun yang diolah oleh peneliti sebanyak 28 responden. Iklim organisasi dan kualitas pelayanan karyawan Mcdonald’s Java terdapat hubungan yang positif, dapat dilihat dari r_{xy} : 0,789 dengan p : 0,00 ($p < 0,01$). Teridentifikasi terdapat

peningkatan iklim organisasi atau semakin tinggi, maka semakin tinggi tingkat kualitas pelayanan yang diberikan dan sebaliknya.²²

Penelitian yang telah dilakukan oleh Eko Yuliana mempunyai kesamaan yaitu membahas tentang iklim organisasi. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan membahas tentang motivasi kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja. Subjek dan teknik mengambil data penelitian yang akan dilakukan berbeda dengan penelitian ini.

2. Peneliti yang telah dilakukan Devy Krisnaningsih dalam thesis Fakultas Ekonomi Manajemen UM Jember pada 2016 yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*”. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Devy Kristianingsih terdapat tujuan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Subjek survei adalah karyawan bagian produksi sebanyak 150, penelitian ini menggunakan 60 subjek. Metode dalam pengambilan sampel yang digunakan random sampling. Pengumpulan data menggunakan studi pustaka dan alat analisis data menggunakan angket, wawancara, observasi, serta regresi berganda. Hasil penelitian gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.²³

Penelitian tersebut terdapat kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu membahas tentang motivasi kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja. Perbedaan dari penelitian ini yaitu membahas tentang gaya kepemimpinan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan memiliki perbedaan yaitu dari variabel yang akan digunakan dan pengumpulan data.

²² Eko Yuliana, “Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Kualitas Pelayanan Pada Karyawan McDonald’s Java Semarang” (Skripsi: Universitas Diponegoro Semarang), hlm. 88.

²³ Devy Kristianingsih, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)” (Thesis: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2016), hlm. 77.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Alfi Pahlawan dan Onsardi dalam jurnal *Manajemen Modal Insani dan Bisnis* Vol. 1, No. 2 2020 berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing pada PT. Agus Toyota Bengkulu”. Dari penelitian tersebut, motivasi kerja, iklim organisasi, dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.²⁴

Penelitian tersebut memiliki kesamaan terhadap penelitian yang akan dilaksanakan yaitu motivasi kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja. Namun, penelitian tersebut memiliki perbedaan pembahasan yaitu variabel kepemimpinan.

²⁴ Alfi Pahlawan, Jurnal, “Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing pada PT. Agus Toyota Bengkulu”, *Manajemen Modal Instansi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 2 (2020), hlm. 45.