

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pegawai yang bekerja sebagai abdi negara memiliki tugas serta tanggung jawab yang penting bagi organisasi. Peran para pegawai yang bekerja dalam organisasi pemerintah sangat menentukan berhasil tidaknya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh ketulusan dan kemauan dari setiap pegawai dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang bekerja dalam sebuah instansi pemerintah dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas manusianya mampu memberikan kontribusi positif dan menguntungkan bagi dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien karena kinerja sumber daya instansi pemerintah. (Rahmawati, 2015)

Dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat Dan Daerah, serta memperhatikan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, pemerintah daerah dan perangkatnya memiliki peluang yang besar untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan umum sesuai dengan kewenangannya. (Darsan, 2014)

Dalam perkembangannya, untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan, Pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, Dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, serta Peraturan Pemerintah RI Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Sejalan dengan diterbitkannya dua peraturan pemerintah tersebut, sebagai salah satu implementasinya maka pada akhir tahun 2008 di Kabupaten Jember dibentuk Kantor Pemuda dan Olahraga. Dan pada tahun 2016 sudah berubah menjadi Dinas Kepemudaan dan Olahraga. (Darsan, 2014)

Dinas Kepemudaan dan Olahraga merupakan instansi pemerintah daerah di bawah kendali Bupati Jember. Lembaga ini bertugas untuk menangani masalah

Kepemudaan dan Keolahragaan. Pegawai pada lembaga ini memiliki tanggung jawab terhadap kemajuan kabupaten jember yang dalam hal ini berstatus sebagai pegawai dan berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Lembaga pemerintahan ini memiliki banyak target kerja yang juga didukung dengan banyaknya pegawai, variasi individu yang ada didalam lembaga mengartikan perasaan emosional yang berbeda – beda pada setiap pegawai yang mengakibatkan kepuasan kerja pegawai tersebut berbeda pula. (Darsan, 2014)

Menurut As'ad (2000) Kepuasan kerja merupakan “perasaan seseorang terhadap pekerjaan” ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat (Pandaleke, 2016). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka (Mamahit, 2013).

Keberhasilan instansi Dinas Kepemudaan dan Olahraga salah satunya dipengaruhi oleh kepuasan pegawai yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Untuk itu setiap pegawai dituntut untuk memiliki pencapaian kerja, jika kepuasan pegawai yang baik maka kepuasan instansi juga akan meningkat. Pencapaian kerja pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga tidak disertai dengan pemberian

penghargaan. Dikarenakan dinas tidak terlalu memperhatikan prestasi tinggi yang dicapai oleh pegawainya. (Darsan, 2014)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, Motivasi adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan – kebutuhan pribadi Hasibuan (2007). Pendapat lain motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong orang untuk memenuhi suatu kebutuhan (Siagian, 2007).

Motivasi sebagai suatu bentuk dorongan baik yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Terkait dengan motivasi individu dalam suatu organisasi, motivasi dapat diaktikan dengan suatu dorongan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Mulyanto, 2011) dan (Dyah, 2011). Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, semakin baik motivasi yang diberikan atasan, akan berdampak pada tingginya tingkat kepuasan kerja pegawai (Yulinda, 2009). Beberapa orang mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka bergulat untuk mencapai prestasi pribadi, bukan sekedar untuk memperoleh ganjaran sukses semata, namun mereka memiliki hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik dan lebih efisien dari yang pernah dilakukan sebelumnya. Dorongan itu adalah kebutuhan akan prestasi (Virgana, 2011). Penelitian yang dilakukan (Suryani dan Mulyanto, 2010) mendukung bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kondisi motivasi pegawai di lingkungan Dinas Kepemudaan dan Olahraga dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari terlihat tidak seperti yang diharapkan. Kebutuhan berprestasi yang dicapai pegawai menurun dari tahun 2014 – 2015. Namun prestasi pegawai tidak mempengaruhi kemajuan dinas karena dinas tidak memperhatikan prestasi yang dicapai oleh pegawainya. Dan kekuasaan pimpinan yang menjadi salah satu faktor pemicu kondisi tersebut karena mengabaikan kekuasaannya untuk mengatur pegawainya, selain itu juga pegawai perlu dalam

kebutuhannya untuk memiliki teman dekat atau sahabat antar pegawai supaya menyelesaikan pekerjaan bisa lebih cepat. (Kyrin, 2016)

Budaya organisasi merupakan norma, nilai –nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007). Menurut Robbins dalam penelitian (Rahma, 2013), bahwa:

“Karakteristik budaya organisasi meliputi cara-cara bertindak, nilai-nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, bagaimana sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan organisasinya sangat tergantung pada dinamika organisasinya”.

Semakin banyak aspek-aspek yang ada pada diri pegawai yang sesuai dengan budaya organisasi tempatnya bekerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerjanya dan budaya organisasi yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik (Amrullah, 2015). Budaya organisasi adalah sebuah tradisi yang dianut oleh seluruh anggota organisasi atau perusahaan yang digunakan sebagai konsep dalam menyusun strategi atau pengembangan organisasi yang dipimpinnya (Setyawati, 2014) dan (Suartana, 2014). Penelitian yang dilakukan (Erpanda, 2016) mendukung bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Setiap instansi pemerintah pasti akan memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor penggerak para pegawai untuk bekerja lebih baik. Budaya organisasi di Dinas

Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember terlihat adanya situasi perbedaan dimana ketepatan waktu masuk kerja sangat diperhatikan oleh organisasi. Ada pegawai yang tidak memiliki ketepatan waktu tetapi dianggap memiliki ketepatan waktu, Perbedaan dari ketepatan waktu tersebut menjadikan kesan tidak adil dan minta lebih diperhatikan. Selain ketepatan waktu ada juga keramahan pegawai pada saat melayani masyarakat, pada saat tertentu keramahan pegawai tidak bisa diprediksi dikarenakan suasana hati, tidak baik sehingga berdampak pada pelayanan. Pegawai dengan suasana hati tidak baik bisa berpengaruh juga pada koordinasi kepada pegawai lainnya. Jika seperti itu koordinasi antar pegawai akan memburuk. Dan seharusnya masalah jangan dibawa ke dalam lingkungan pekerjaan. (Dedy, 2016)

Menurut Litwin dan R.A. Stringer (dalam Wirawan, 2007) bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Menurut David dan Cameron (dalam Fuad, 2004) iklim organisasi adalah kondisi hubungan antar personal dan lingkungan organisasi.

Dalam iklim organisasi setiap organisasi dengan organisasi yang lain tentunya berbeda-beda, iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut dapat mempengaruhi perilaku SDM yang berada didalam organisasi (Susanty, 2012). Adanya iklim organisasi yang baik akan dapat menimbulkan kepuasan kerja, pegawai yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan dapat menciptakan inisiatif pegawai untuk mau melakukan suatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajibannya dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar pekerjaannya (Kurniasari, 2013) dan (Halim, 2013). Penelitian yang dilakukan (Afriani, 2013) mendukung bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Salah satu faktor untuk mencapai tujuan organisasi adalah terjalannya hubungan antar pegawai yang baik, namun hubungan antar pegawai di Dinas

Kepemudaan dan Olahraga kurang terjalin dengan baik sehingga terdapat kelompok-kelompok kecil di dalam organisasi. Selain itu, kemunculan konflik disebabkan oleh perbedaan pendapat antar kelompok-kelompok kecil tersebut. Penanganan konflik tersebut tergantung bagaimana pimpinan menyikapi masalah yang terjadi di dalam lingkungan kerja tersebut. (Penta, 2016)

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember. Dinas ini bertugas menangani masalah kepemudaan dan olahraga. Pada tahun 2015 pegawai mengalami penurunan prestasi kerja pada tabel berikut ini:



Tabel 1.1 : Hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Jember Tahun 2014

Aspek Penilaian	Orientasi Pelayanan	Integritas	Disiplin	Kerjasama	Tanggung Jawab	Rata - Rata
Kepala Dinas	83%	90%	78%	80%	80%	82%
Sekretaris	80%	87%	85%	78%	85%	83%
Subag perencanaan dan pelaporan	85%	78%	78%	83%	85%	82%
Subag umum dan kepegawaian	83%	90%	85%	80%	87%	85%
Subag Keuangan	90%	87%	83%	75%	80%	83%
Sek. Organisasi dan Kepramukaan	80%	83%	75%	80%	78%	79%
Sek. Kepemimpinan dan Kepeloporan Pemuda	83%	80%	78%	78%	85%	81%
Sek. Olahraga Prestasi	85%	78%	80%	95%	90%	86%
Sek. Olahraga Masyarakat	80%	83%	75%	78%	87%	81%
Sek. Kemitraan Kepemudaan dan Keolahragaan	87%	75%	90%	85%	78%	83%
Sek. Pengembangan Prestasi Olahraga dan Atlet	83%	80%	78%	78%	80%	80%
Bendahara Pengeluaran	78%	95%	83%	80%	85%	84%
Pengadministrasi Umum	75%	80%	87%	78%	87%	81%
PPTK	80%	90%	75%	78%	80%	81%
Penyimpan Barang	90%	87%	83%	75%	80%	83%
Pembuat Gaji	83%	90%	78%	80%	80%	82%
Pegawai Honorer	-	-	-	-	-	-

(Sumber data : Dispora Kabupaten Jember, 2017)

Ditinjau dari tabel di atas terjadi penurunan prestasi kerja pada pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember pada tahun 2014 – 2015. Penurunan prestasi kerja pegawai tersebut disebabkan oleh realisasi yang tidak

mencapai target. Penilaian prestasi kerja pegawai bertujuan untuk menjamin kepuasan dan ketidakpuasan kerja pegawai.

Dalam hal kegiatan tugas jabatan didukung oleh anggaran maka penilaian meliputi aspek biaya. Setiap instansi menyusun dan menetapkan standar teknis kegiatan sesuai dengan karakteristik, sifat, jenis kegiatan, dan kebutuhan tugas masing-masing jabatan. Instansi dalam menyusun standar teknis kegiatan dilakukan berdasarkan pedoman yang ditetapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara. Dalam hal realisasi kerja melebihi dari target maka penilaian SKP capaiannya dapat lebih dari 100 (seratus). Dalam hal SKP tidak tercapai yang diakibatkan oleh faktor diluar kemampuan individu pegawai maka penilaian didasarkan pada pertimbangan kondisi penyebabnya. Penilaian perilaku dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap pegawai sesuai kriteria yang ditentukan.

Menurunnya prestasi kerja pegawai berdampak pada motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai. Pegawai di lingkungan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember, diharapkan untuk terus melakukan pengembangan potensi khususnya tentang program olahraga di lingkungan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember, sehingga pegawai diharapkan tidak saja memiliki prestasi kerja yang baik, tetapi juga memberikan kepuasan kerja kepada pegawai. Dari segi pimpinan yang memiliki kekuasaan sangat berpengaruh terhadap pegawainya, sehingga kekuasaan yang dimiliki pimpinan bisa menjadi solusi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pimpinan Dinas Kepemudaan dan Olahraga harus bisa mempengaruhi pegawainya untuk tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi dan tetap memiliki prestasi kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya – pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Hariyanto selaku Kasie Pembinaan dan Pengembangan dengan pertanyaan “Bagaimana kedekatan antar rekan kerja?” Beliau menjawab “Banyak antar rekan kerja yang memiliki hubungan sangat dekat / menjalin persahabatan”. Menurut Ibu Puri selaku

Pengadministrasi Umum pada tanggal 02 Februari 2017 dengan pertanyaan “Apakah pegawai masih banyak yang kurang ramah?” dari beliau menjawab menjawab “ada beberapa”. Hal ini berarti pegawai kurang memiliki keramahan terhadap masyarakat. Menurut Bapak Dedi selaku PLT Kepala Dinas yang diwawancarai pada tanggal 02 Februari 2017 dengan pertanyaan “Apakah pegawai sudah berkoordinasi dengan baik? Beliau menjawab “Ada beberapa yang tidak berkoordinasi dengan baik”. Hal ini tergambar dari suasana dan kondisi dinas yang kurang kompak dikarenakan beberapa pegawai acuh tak acuh terhadap organisasi. Menurut Bapak Sri Kantono selaku Kepala Seksi Pemuda yang diwawancarai pada tanggal 02 Februari 2017 dengan pertanyaan “Bagaimana ketepatan para pegawai pada saat masuk kerja? Beliau menjawab “Dari sebagian ada yang datang tepat waktu, sebagian lagi ada yang kurang tepat waktu”. Hal ini berarti dalam hal ketepatan pegawai masih perlu meningkatkan ketepatan waktu dalam masuk kerja. Menurut Ibu Kyrin selaku PPTK yang diwawancarai pada tanggal 07 Februari 2017 dengan pertanyaan “Apa saja tujuan organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember? Beliau menjawab “Untuk meningkatkan pemberdayaan dan kapasitas kepemudaan, meningkatkan pengelolaan sarana dan prasarana kepemudaan dan keolahragaan, meningkatkan kualitas dan keberdayaan kepemudaan dan olahraga”. Menurut Bapak Dedi selaku Bendahara Pengeluaran yang diwawancarai pada tanggal 07 Maret 2017 dengan pertanyaan “Bagaimana hubungan pegawai satu dengan pegawai yang lain? Beliau menjawab “hubungan pegawai masih kurang harmonis kemungkinan dikarenakan adanya pegawai baru yang menempati dinas, jadi pegawai lama masih perlu membangun hubungan yang baik kepada pegawai yang lama”. Menurut Bapak Penta selaku Kepala Seksi olahraga yang diwawancarai pada tanggal 07 Maret 2017 dengan pertanyaan “Bagaimana cara menangani konflik yang terjadi di dalam organisasi?” beliau menjawab “Dengan cara musyawarah dan kekeluargaan”. Hal ini berarti setiap konflik yang terjadi di dalam organisasi harus diselesaikan secara musyawarah dan kekeluargaan untuk mengurangi terjadinya konflik karena adanya perbedaan pendapat antar pegawai.

Dari segi kepuasan kerja pegawai, masih ada beberapa pegawai yang mengeluhkan ketidakpuasannya terhadap organisasi. Ketidakpuasan kerja bagi pegawai akan berakibat yang tidak baik terhadap suatu organisasi dan juga kepada peminat olah raga. Beberapa ahli mengemukakan ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat berakibat pada pegawai meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya. Dalam beberapa pendapat ahli lain mengemukakan bahwa pegawai yang tidak puas dalam pekerjaan akan berakibat pada menurunnya produktivitas atau kinerja, munculnya perilaku ketidakhadiran (*absenteisme*) dan keluar atau berhenti dari organisasi (*turnover*). Penelitian yang dilakukan oleh (Sarah, 2015) berdasarkan observasi langsung ke Balai Wilayah Sungai Bali Penida, diperoleh keterangan bahwa permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya kepuasan kerja disebabkan karena kurangnya motivasi kerja pegawai yang ditandai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan kurang nyaman, dimana para pegawai merasa beban pekerjaannya terlalu berat, sehingga para pegawai tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya. Selain itu yang menjadi penyebab adalah rendahnya dukungan yang diberikan oleh anggota organisasi baik dari atasan maupun sesama anggota dalam memberikan bantuan dan arahan dalam bekerja, yang mengakibatkan beberapa pegawai merasa kesulitan memperoleh bantuan dalam menyelesaikan tugasnya sendiri sehingga hal ini menimbulkan persepsi anggota organisasi mengenai iklim organisasinya yang tidak kondusif.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan iklim oerorganisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Jember dan hasil penelitian untuk membuktikan apakah terjadi penguatan konsistensi terhadap teori dan penelitian sebelumnya atau sebaliknya.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan yang harus dipecahkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember?
4. Apakah ada pengaruh secara simultan dari motivasi kerja, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember?

1.3. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data informasi tentang motivasi kerja, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember. Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah mengetahui :

1. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember.
2. Untuk menganalisis budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember.
3. Untuk menganalisis iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember.
4. Untuk menganalisis adanya pengaruh secara simultan dari motivasi kerja, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Jember
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan atau sumber informasi yang berhubungan dengan motivasi kerja, budaya organisasi dan iklim

organisasi. Serta sebagai masukan untuk mengembangkan dan memajukan organisasi.

2. Bagi Penulis

Diharapkan dapat mengembagkan dan menambah wawasan bagi penulis serta masukan informasi mengenai motivasi kerja, budaya organisasi dan iklim organisasi.

