

**PENGARUH STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP TINGKAT *TURNOVER INTENTION* MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI PADA KARYAWAN OUTLET AYAM GORENG NELONGSO CABANG
MALANG)**

Wildah Ishlahiyatul Izzah, Rini Rahayu Kurniati, Dadang Krisdianto

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam
Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email: izzah2899@gmail.com

ABSTRAK

Malang dikenal sebagai kota yang kaya akan kulinernya. Ayam Goreng Nelongso adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang kuliner yang ada di Malang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap tingkat *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak berpengaruh pada *turnover intention*. Sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi berpengaruh pada *turnover intention*. Serta tidak terdapat hubungan tidak langsung antara stres kerja dan budaya organisasi dengan *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: Stres Kerja, Budaya Organisasi, *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Malang is known as a city that is rich in culinary delights. Nelongso Fried Chicken is one of the companies engaged in the culinary field in Malang. The purpose of this study was to determine the effect of job stress and organizational culture on *turnover intention* through job satisfaction. This research is included in quantitative research using random sampling technique. The results of this study indicate that job stress has a significant effect on job satisfaction, but has no effect on *turnover intention*. Meanwhile, organizational culture has no and insignificant effect on job satisfaction, but it does affect *turnover intention*. And there is no indirect relationship between job stress and organizational culture with *turnover intention* through job satisfaction.

Keywords: Job Stress, Organizational Culture, *Turnover Intention*, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Malang terkenal sebagai kota yang kaya akan kulinernya. Ayam Goreng Nelongso merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang kuliner yang ada di Malang. Rumah makan ini menyediakan berbagai macam olahan ayam, bebek dan ikan dengan 11 rasa sambal yang berbeda. Setelah dilakukan *minisurvey*, ditemukan bahwa karyawan Outlet Ayam Goreng Nelongso banyak yang mengeluh dengan tuntutan pekerjaan yang membuat karyawan terbebani. Karyawan merasa bahwa kebijakan yang dibuat tidak memperdulikan dampaknya terhadap karyawan. Salah satunya adalah masalah kebijakan dalam pembagian

shift kerja yang masih belum terkoordinir dengan baik, seringkali karyawan harus pindah shift bahkan juga pindah ke outlet lain. Hal tersebut dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan. Stres kerja akan berdampak terhadap karyawan, sehingga karyawan mudah emosi dalam bekerja, serta mereka akan menganggap bahwa pekerjaan adalah suatu beban. Budaya organisasi dalam Perusahaan Ayam Goreng Nelongsu juga masih terbuka, pada rumah makan Ayam Goreng Nelongso karyawan tidak bisa bebas menyampaikan pendapat mereka dan juga tidak memiliki ruang untuk menyampaikan ide inovatif, hanya karyawan yang menduduki posisi kapten dan manajer yang bisa

menyampaikan ide inovatif. Hal ini membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Selain itu Karyawan yang bekerja selama 8 jam mendapatkan gaji yang masih jauh dari UMR. Hal tersebut menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention* dalam perusahaan ini tinggi. Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari manajemen, perusahaan Ayam Goreng Nelongso, memang memiliki tingkat *Turnover Intention* yang cukup tinggi. Berdasarkan permasalahan dan uraian yang ada diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TINGKAT *TURNOVER INTENTION* MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN *OUTLET* AYAM GORENG NELONGSO CABANG MALANG”**RUMUSAN MASALAH

RUMUSAN MASALAH

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada rumah makan Ayam Goreng Nelongso Cabang Malang ?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada rumah makan Ayam Goreng Nelongso Cabang Malang ?
3. Adakah pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada rumah makan Ayam Goreng Nelongso Cabang Malang ?
4. Adakah pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* pada rumah makan Ayam Goreng Nelongso Cabang Malang ?
5. Adakah pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada rumah makan Ayam Goreng Nelongso Cabang Malang ?
6. Adakah pengaruh secara tidak langsung antara stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada rumah makan Ayam Goreng Nelongso Malang?
7. Adakah pengaruh secara tidak langsung antara budaya organisasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai pada rumah makan Ayam goreng Nelongso Malang?

KAJIAN PUSTAKA

Stres Kerja

Definisi Stres Kerja menurut Mangkunegara (2011) adalah suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.

Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi menurut Wirawan (2007), adalah sebagai berikut norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan, organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktifitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi

Kepuasan Kerja

Robbins (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan.

Turnover Intention

Menurut Menurut Issa *et al* (dalam Kartono:2017) *turnover intention* adalah perilaku yang terkait dengan niat untuk meninggalkan organisasi secara sukarela, yang juga dapat mempengaruhi produktivitas pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan pendekatan menggunakan *survey*.

Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah di seluruh *outlet* Ayam Goreng Nelongso yang berada di Malang Raya.

Variabel Penelitian dan Pengukuran

Menurut Sugiono (2017) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Adapun variabel penelitian ini adalah variabel independen, variabel dependen dan variabel mediasi :

- a) Variabel Independen : Stres kerja dan Budaya Organisasi
- b) Variabel Dependen : *Turnover Intention*
- c) Variabel Mediasi : Kepuasan Kerja

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada didalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut apabila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2017). Peneliti menggunakan teknik pengukuran skala *likert*.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini karyawan *Outlet Ayam Goreng Nelongso* yang berada di Malang Raya yang berjumlah 128 orang.

Metode sampel yang digunakan adalah penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Isaac* dan *Michael* dan dari hasil perhitungan telah ditemukan sampel sebanyak 96 responden.

Sumber Data

Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan dari sumber pertama, baik dari wawancara individu atau perseorangan, seperti halnya hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data primer yang diperoleh pihak lain dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau pihak lain dalam bentuk tabel atau diagram.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017).

Metode Analisis Data

a). Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan keahlian alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016).

b). Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016) mengatakan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk

c). Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016).

Uji Hipotesis

a). Koefisien Determinasi (R^2)

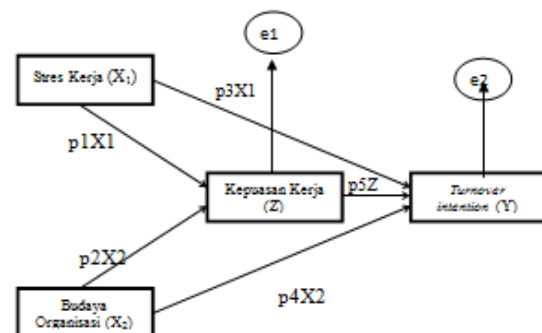
Menurut Ghozali (2016) uji ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase (%) pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen.

b). Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

c). Analisis Path

Menurut Ghozali (2016) analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda untuk menaksirkan hubungan kausalitas antara variabel (*causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut adalah gambar model analisis jalur dalam penelitian ini :



Gambar 1. Model Analisis Jalur

d). Uji Sobel

Uji sobel digunakan untuk menguji pengaruh variabel mediasi dalam

penelitian ini terdapat satu variabel mediasi yaitu variabel kepuasan kerja. Peneliti menggunakan *Sobel Test Calculator* untuk menghitung besar pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel Stres Kerja

Pada variabel stres kerja dengan indikator beban pekerjaan yang berlebih, strandard kerja atasan yang sulit terpenuhi, kurangnya kerjasama dan ketidak jelasan promosi. Direfleksikan oleh indikator tertinggi yaitu kurangnya kerjasama dengan pernyataan “komunikasi terjalin dengan baik”. sedangkan skor terendah dengan pernyataan “tugas tidak sesuai harapan”

Variabel Budaya Organisasi

Pada budaya organisasi dengan indikator inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, kegresifan, kemanfaatan. Direfleksikan oleh indikator orientasi orang dengan pernyataan “pekerjaan membuat kemampuan diri semakin meningkat”. Sedangkan skor terendah dengan pernyataan “bekerja teapat dan akurat”.

Variabel Kepuasan Kerja

Pada variabel kepuasan kerja dengan indikator kondisi kerja yang mendukung, gaji yang pantas, tekan kerja yang mendukung. Direfleksikan oleh indikator kondisi kerja yang mendukung dengan pernyataan “ perkerjaan memberi semangat untuk berprestasi”. Sedangkan skor terkecil dengan pernyataan “Gaji cukup untuk memenuhi kebutuhan”

Metode Analisis Data

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*corrected item-total correlation*) dengan r tabel, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika Nilai r hitung > nilai r tabel maka item valid
- 2) Jika Nilai r hitung < tabel maka item tidak valid.

b). Uji reliabilitas

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapat data sesuai dengan tujuan pengukuran, untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan

menggunakan metode *Alpha cronbach* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1.

Tabel 1, Hasil Pengujian validitas dan reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Status	Alpha Cronboach	Status
Stres Kerja (X1)	X1.1	Valid	0,720	Reliabel
	X1.2	Valid		
	X1.3	Valid		
	X1.4	Valid		
	X1.5	Valid		
	X1.6	Valid		
	X1.7	Valid		
	X1.8	Valid		
	X1.9	Valid		
	X1.10	Valid		
	X1.11	Valid		
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	Valid	0,871	Reliabel
	X2.2	Valid		
	X2.3	Valid		
	X2.4	Valid		
	X2.5	Valid		
	X2.6	Valid		
	X2.7	Valid		
	X2.8	Valid		
	X2.9	Valid		
	X2.10	Valid		
	X2.11	Valid		
	X2.12	Valid		
	X2.13	Valid		
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	Valid	0.626	Reliabel

	Z.2	Valid		
	Z.3	Valid		
	Z.4	Valid		
	Z.5	Valid		
	Z.6	Valid		
	Z.7	Valid		
	Z.8	Valid		
	Z.9	Valid		
	Z.10	Valid		
<i>Turnover Intention (Y)</i>	Y.1	Valid	0,782	Reliabel
	Y.2	Valid		
	Y.3	Valid		
	Y.4	Valid		
	Y.5	Valid		
	Y.6	Valid		

Determinasi (R^2)

Hasil determinasi dapat disajikan pada

Tabel 2 Uji R^2 Variabel Dependen Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,339 ^a	,115	,096	5,350

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi sebesar 0,096 ini berarti kontribusi variabel independen (stres kerja dan budaya organisasi) mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 9,6 % sedangkan sisanya 90,4 % dipengaruhi variabel diluar model.

Tabel 3 Uji R^2 Variabel Dependen Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,350 ^a	,122	,094	3,880

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,094 ini berarti kontribusi variabel independen (stres kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja) mempengaruhi variabel dependen (*turnover intention*) sebesar 9,4% sedangkan sisanya 90,6 % dipengaruhi variabel lain di luar model.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian secara parsial dapat disajikan pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil t hitung kepuasan kerja

Model	t	Sig.
(constanst)	2,718	,008
Stres Kerja	3,043	,003
Budaya Organisasi	-,123	,902

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji stres kerja terhadap kepuasan kerja diketahui nilai t_{hitung} 3,043 > 1,66140 t_{tabel} dengan signifikansi 0,003 < 0,05 artinya stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Uji budaya organisasi terhadap kepuasan kerja diketahui nilai t_{hitung} -,123 > -1,66140 t_{tabel} dengan signifikansi 0,902 > 0,05 artinya variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

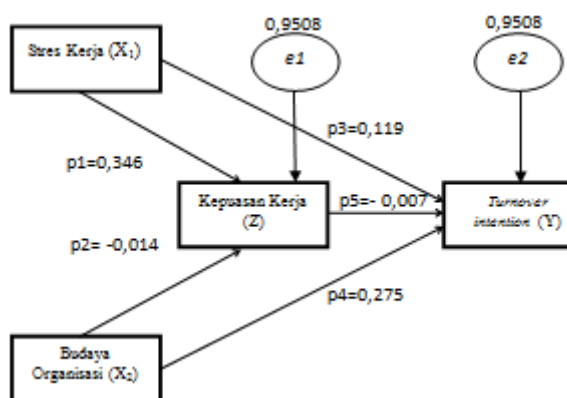
Tabel 5. Hasil t hitung *Turnover Intention*

Model	t	Sig.
(constanst)	1,880	,063
Stres Kerja	,998	,321
Budaya Organisasi	2,414	,018
Kepuasan Kerja	-,072	,943

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji stres kerja terhadap *turnover intention* diketahui nilai $t_{hitung} 0,998 < 1,66140$ t_{tabel} dengan signifikansi $0,321 > 0,05$ artinya stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Uji budaya organisasi terhadap *turnover intention* diketahui $t_{hitung} 2,414 > 1,66140$ t_{tabel} dengan signifikansi $0,018 < 0,05$ artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Uji kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diketahui nilai $t_{hitung} -0,072 > -1,66140$ t_{tabel} dengan signifikansi $0,943 > 0,05$ artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Path Analysis

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel.

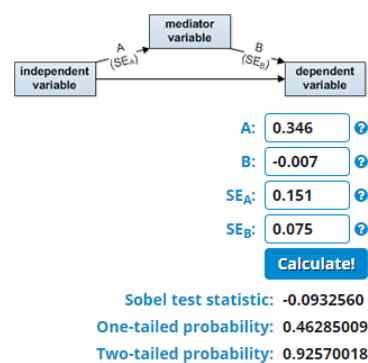


Gambar 2. Koefisien jalur

Dari hasil ini memberikan kesimpulan bahwa $e1 = e2$ sebesar $0,9508 < 1,66140$ artinya stres kerja dan budaya organisasi tidak memiliki hubungan tidak langsung dengan *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

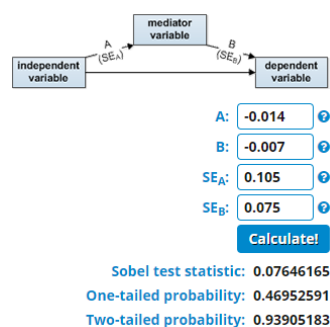
Uji Sobel

Definisi dari uji sobel ini dapat digunakan untuk membuktikan apakah hubungan variabel intervening dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap hubungan tersebut.



Gambar 3 Hasil Uji Sobel Stres Kerja-Kepuasan Kerja-Turnover Intention (X1-Z-Y)

Hasil dari *two-tailed probability* pada variabel Stres kerja adalah $0,9257 < 1,66140$ dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak dapat memediasi antara Stres Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y).



Gambar 4 Hasil Uji Sobel Budaya Organisasi-Kepuasan Kerja-Turnover Intention (X2-Z-Y)

hasil dari *two-tailed probability* pada variabel budaya organisasi adalah $0,9390 < 1,66140$ dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak dapat memediasi antara Stres Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap tingkat *turnover intention* melalui kepuasan kerja (studi pada karyawan *outlet* Ayam Goreng Nelongso Cabang Malang), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

- Artinya semakin tinggi stres kerja maka akan semakin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini berdasarkan uji hipotesis (uji t) bahwa variabel stres kerja (X1) diketahui nilai $t_{hitung} 3,043 > 1,66140 t_{tabel}$ dengan signifikansi X1 sebesar $0,003 < 0,05$.
2. Budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya baik tidaknya budaya organisasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini berdasarkan uji hipotesis (uji t) bahwa variabel budaya organisasi (X2) diketahui nilai $t_{hitung} - 0,123 > -1,66140 t_{tabel}$ dengan nilai taraf signifikansi $0,902 > 0,05$
 3. Kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* dibuktikan dengan $t_{hitung} - 0,072 > -1,66140 t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi $0,943 > 0,05$.
 4. Stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya meningkat atau turunnya stres kerja tidak mempengaruhi kinerja tenaga penjual. Hal ini berdasarkan uji hipotesis (uji t) bahwa variabel stres kerja (X1) diketahui nilai $t_{hitung} 0,998 < 1,66140 t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,321 > 0,05$.
 5. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berdasarkan uji hipotesis (uji t) bahwa variabel budaya organisasi (X2) diketahui nilai $t_{hitung} 2,414 > 1,66140 t_{tabel}$ dengan signifikansi $0,018 < 0,05$.
 6. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Hal tersebut dapat diketahui karena nilai pengaruh total variabel stres kerja lebih kecil dari pada nilai pengaruh tidak langsung ($0,117 < 0,119$).
 7. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Hal tersebut dapat diketahui karena nilai pengaruh total variabel budaya organisasi lebih kecil dari pada nilai pengaruh tidak langsung ($0,2751 \leq 0,275$).
1. Bagi Perusahaan Ayam Goreng Nelongso.
Dari hasil penelitian diatas diketahui bahwa kepuasan kerja masih rendah terutama dari segi gaji, hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) dan dari hasil distribusi jawaban responden menyatakan bahwa karyawan merasa bahwa gaji mereka tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga, sehingga perusahaan perlu mengkaji kembali tentang masalah penggajian, dan menaikkan gaji karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan. Sehingga kepuasan kerja karyawan bisa meningkat dan dapat menurunkan tingkat *turnover intention* di perusahaan Ayam Goreng Nelongso cabang Malang.
 2. Bagi Peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangka penelitian ini dengan menambah variabel, mengambil sampel atau objek yang berbeda, ataupun dengan menggunakan alat penguji yang berbeda. Selain itu dalam meneliti peneliti selajutnya diharap dapat menggali informasi lebih banyak terkait dengan tempat kasus yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2016). **Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII.** Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mangkunegara. (2011). **Manajemen Sumber Daya Perusahaan.** Bandung, PT.Remaja Rosdakarya
- Robbins, P. Stephen. & Judge. A. Timothy. (2015). **Perilaku Organisasi.** Jakarta, Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.** Bandung, Alfabeta, CV
- Wirawan. (2007). **Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian.** Jakarta, Salemba Empat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, selanjutnya dapat diusulkan saran sebagai berikut: