



Pengaruh Iklim Organisasi, *Teamwork*, dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumba Tengah)

Calvin Andika Umbu Neka

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widyagama Malang. Indonesia

Email: calvindika59@gmail.com

Abstract The Population and Civil Registration Office (Disdukcapil) of Central Sumba Regency is a local government agency that has an important role in public services, organizations need to understand factors that can affect employee job satisfaction, including organizational climate, teamwork, and OCB. This study aims to determine the influence of organizational climate, teamwork, and OCB on the job satisfaction of employees of the Central Sumba Regency Disdukcapil. In this study, the population and sample are all employees of the Sumba Regency Population and Civil Registration Office, totaling 30 people. Data analysis using SPSS 23. The results of the study show that the organizational climate has a significant positive effect on the job satisfaction of employees of the Population and Civil Registration Office of Central Sumba Regency. Teamwork has a significant positive effect on the job satisfaction of employees of the Population and Civil Registration Office of Central Sumba Regency. OCB has a significant positive effect on the job satisfaction of employees of the Population and Civil Registration Office of Central Sumba Regency. All variables have a positive and significant effect on the job satisfaction of employees of the Population and Civil Registration Office of Central Sumba Regency.

Keywords: Organizational Climate, Teamwork, Organizational Citizenship Behavior.

Abstrak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Sumba Tengah merupakan instansi pemerintah daerah yang memiliki peran penting dalam pelayanan publik, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, termasuk iklim organisasi, *teamwork*, dan OCB. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, *teamwork*, dan OCB terhadap kepuasan kerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Sumba Tengah. Dalam penelitian ini populasi dan sampel adalah seluruh karyawan kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumba berjumlah 30 orang. Analisis data menggunakan SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumba Tengah. *Teamwork* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumba Tengah. OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumba Tengah. Seluruh variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumba Tengah.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, *Teamwork*, *Organizational citizenship behavior*.

1. PENDAHULUAN

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Sumba Tengah merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran penting dalam pelayanan publik. Dinas ini bertanggung jawab untuk menyelenggarakan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil di wilayah Kabupaten Sumba Tengah, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Tugas utama Disdukcapil Kabupaten Sumba Tengah meliputi pendaftaran penduduk, penerbitan akta kelahiran, akta perkawinan, akta perceraian, akta kematian, serta penerbitan dokumen kependudukan lainnya seperti Kartu Keluarga (KK) dan Kartu Tanda Penduduk (KTP). Selain itu, dinas ini juga berperan dalam menyediakan data kependudukan yang akurat dan terpadu sebagai basis perencanaan pembangunan daerah.

Mengingat luasnya wilayah Kabupaten Sumba Tengah dan besarnya jumlah penduduk yang harus dilayani, Disdukcapil menghadapi tantangan dalam memberikan pelayanan yang cepat dan akurat bagi masyarakat. Oleh karena itu, iklim organisasi yang kondusif, kerjasama tim yang baik, serta perilaku pegawai yang mendukung terciptanya pelayanan prima sangat diperlukan untuk mencapai kepuasan kerja pegawai dan kualitas pelayanan yang optimal. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas, komitmen, dan kinerja pegawai (Locke, 1976). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, termasuk iklim organisasi, *teamwork*, dan OCB.

Iklim organisasi merupakan persepsi individu tentang lingkungan kerjanya (Berberoglu, 2018). Sebuah iklim organisasi yang positif dapat mempromosikan suasana kerja yang menyenangkan, kooperatif, dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Konsep iklim organisasi mencakup aspek-aspek seperti budaya organisasi, kepemimpinan, struktur organisasi, dan kebijakan-kebijakan yang diterapkan oleh manajemen. Untuk memahami lebih jauh pengaruh iklim organisasi terhadap pegawai, penting untuk melihat bagaimana iklim tersebut tercermin dalam situasi kerja sehari-hari di lapangan. Fenomena yang teramati pada Pegawai Disdukcapil Kabupaten Sumba Tengah menunjukkan adanya lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti fasilitas yang terbatas dan ruangan kerja yang sempit dan tidak nyaman, yang dapat mengganggu konsentrasi dan mengurangi kepuasan kerja pegawai. Fenomena yang terdapat pada Dispendukcapil Kabupaten Sumba Tengah tersebut didukung dengan hasil penelitian oleh Tiar Sitorus, Marthinus Mandagi, dan Jeane Mantiri (2021) menemukan bahwa iklim organisasi yang rendah dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja pegawai. Selain itu, Khairuddin (2020) menemukan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB karyawan.

Teamwork didefinisikan sebagai kemampuan individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama (Tenner dan Detero dalam Hastuti: 2009). Kolaborasi efektif antara anggota tim menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif, memungkinkan pertukaran ide dan pengalaman yang dapat memperkaya pengalaman kerja dan meningkatkan rasa keterlibatan. Namun, dalam praktiknya, kemampuan *teamwork* di lapangan sering kali menghadapi berbagai tantangan yang memengaruhi efektivitas kolaborasi di antara anggota tim. Terkait dengan *teamwork*, ditemukan adanya tantangan dalam hal kerjasama tim. Ditemukan adanya pegawai yang memiliki kecenderungan bekerja secara individual dan kurang berkoordinasi dengan rekan kerjanya, terutama dalam menangani tugas-tugas yang membutuhkan kolaborasi antar bagian. Berbagai penelitian sebelumnya juga telah menggarisbawahi pentingnya *teamwork* dalam mencapai kepuasan kerja dan efektivitas

organisasi. Salah satunya merupakan penelitian oleh Sobia Shujaat, Engr. Dr. Amir Manzoor, dan Nadeem A. Syed (2014) menunjukkan bahwa kerja

tim memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Tika Mariska dan Ranthy Pancasasti (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh terhadap *teamwork*.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi (Robbins, 2016). OCB dapat menciptakan iklim kerja yang harmonis dan memperkuat ikatan antara pegawai dan organisasi. Untuk memahami lebih lanjut tentang dinamika OCB di lingkungan kerja, penting untuk melihat bagaimana perilaku tersebut muncul dalam interaksi sehari-hari antarpegawai. Fenomena yang ditemukan melalui observasi di lingkungan Disdukcapil Kabupaten Sumba Tengah menunjukkan adanya variasi dalam perilaku OCB di antarpara pegawai. Sebagian pegawai menunjukkan inisiatif tinggi dalam membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan atau kelebihan beban kerja, namun sebagian lainnya cenderung hanya fokus pada tugas-tugas formal mereka sendiri. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh positif OCB terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, memberikan wawasan yang relevan untuk memahami fenomena ini lebih dalam. Penelitian oleh Ricky Lukito (2020) menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya, Anwar (2021) menemukan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka dan dianggap sebagai faktor penting karena dapat berhubungan langsung dengan stres, turnover, dan absensi (Brown, 2010). Kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, serta mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat (Anas, 2013). Fenomena yang teramati pada Pegawai Disdukcapil Kabupaten Sumba Tengah menunjukkan adanya kurangnya kepuasan kerja pegawai yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif dan hubungan interpersonal yang kurang baik antara sesama pegawai atau antara pegawai dan manajemen. Penelitian oleh Sobia Shujaat, Engr. Dr. Amir Manzoor, dan Nadeem A. Syed (2014) menunjukkan bahwa kerja tim memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Sementara itu, Siva Asyah Aghnia dan Denok Sunarsi (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan OCB.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, *Teamwork*, Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Dinas

Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumba Tengah)”

2. LANDASAN TEORI

Iklim Organisasi

Iklim organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, karena iklim organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik (Frimansah & Santy, 2011) Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukan merupakan hal yang mudah, karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya (Sullaida, 2010).

Teamwork

Kerjasama tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Kerjasama tim yang baik dibutuhkan untuk bisa mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Simanjuntak (2018), menyimpulkan kerjasama tim atau *team work* adalah suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah dilaksanakan dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri.

Organizational Citizenship Behavior

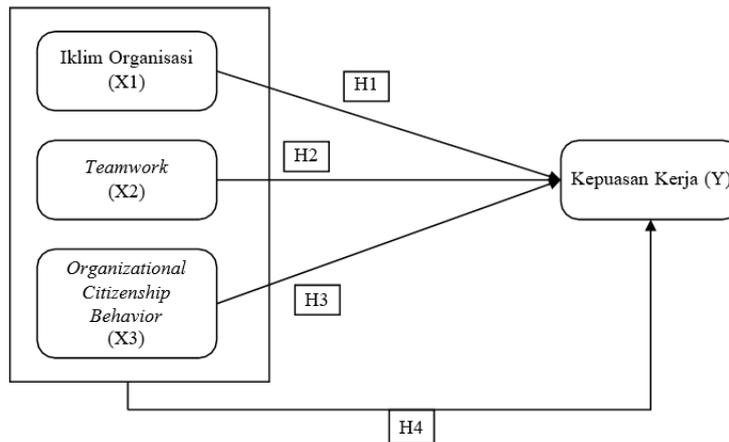
OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya, akan tetapi perilaku ini diinginkan dan berguna bagi organisasi tersebut (Neami & Shokrkon, 2004; Fitriastuti, 2013). OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (*volunteer*) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis, Wexley, dan Yuki (dalam Mangkunegara 2015) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan (Mangkunegara, 2015).

Konsep Dasar Penelitian

Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Adapun penyusunan kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dideskripsikan melalui gambar berikut.



Gambar 1

Dari gambar di atas dapat diketahui ada pengaruh yang tampak antara lain: Terdapat pengaruh Iklim Organisasi (X1), *Teamwork* (X2), *Organizational citizenship behavior* (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis

Dari rumusan masalah dan pokok permasalahan di atas berikut hipotesis dari penelitian ini: H1: Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H2: *Teamwork* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H3: *Organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan.

H4: Iklim Organisasi, *Team Work*, dan *Organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penulisan dengan menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan yang digunakan adalah jenis pendekatan analisis deskriptif kuantitatif dengan penelitian *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumba berjumlah 44 orang. Sampel diambil menggunakan teknik sensus, yakni sebanyak 44 orang dijadikan sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang diukur dengan skala likert. Analisis data dilakukan dengan melakukan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis t dan uji F.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual, dimana terdapat 3 variabel bebas dalam penelitian ini yakni iklim organisasi, teamwork, dan OCB. Adapun hasil uji sebagai berikut:

Tabel 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.215	4.220		2.183	.038
	Iklim Organisasi	.224	.204	.192	1.095	.003
	Teamwork	.240	.367	.114	.653	.005
	Organizational citizenship behavior	.579	.099	.744	5.872	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Sig adalah < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi, teamwork, dan OCB secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan untuk Uji F ditampilkan di bawah ini:

Tabel 1
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.633	3	50.878	12.155	.000 ^b
	Residual	108.833	26	4.186		
	Total	261.467	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), *Organizational citizenship behavior*, *Teamwork*, *Iklim Organisasi*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Sig adalah < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi, teamwork, dan OCB secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, dapat diketahui bahwa

iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Indrasari (2018), mendefinisikan iklim organisasi sebagai lingkungan internal atau psikologi organisasi. iklim organisasi dapat memengaruhi praktik serta kebijakan anggota organisasi. Dalam konteks Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumba Tengah, iklim organisasi yang baik akan membantu pegawai merasa dihargai dan didukung, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Pegawai yang puas cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, memiliki motivasi yang lebih kuat untuk bekerja, dan menunjukkan perilaku yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pahlawan & Onsardi (2020) yang menunjukkan bahwa Iklim Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan marketing pada PT. Agung Toyota Kota Bengkulu. Iklim organisasi sangat di perlukan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Semakin baik iklim organisasi dalam perusahaan maka kepuasan kerja akan meningkat begitupun sebaliknya.

Pengaruh *Teamwork* terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh *teamwork* terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari bagaimana kerja tim yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan menyenangkan. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa ada pengaruh antara *teamwork* terhadap kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Devina (2018) yang menyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Federal International Finance cabang Surabaya 2. Ketika pegawai bekerja dalam tim yang solid, mereka cenderung merasa lebih didukung dan dihargai oleh rekan-rekannya. Hal ini bisa meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap tim dan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja (Rijanti, 2007). Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumba Tengah, *teamwork* yang baik akan memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efisien dan mengurangi beban kerja individu, yang juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

Pengaruh *Organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap Kepuasan Kerja

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela karyawan yang melebihi tuntutan formal pekerjaan mereka dan berkontribusi pada efektivitas organisasi (Organ, 1988). Karyawan yang secara konsisten menunjukkan OCB cenderung lebih proaktif, berorientasi pada solusi, dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang tidak terbatas pada tugas-tugas formal mereka. Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumba Tengah, karyawan yang memperlihatkan OCB akan berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan harmonis, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas tim dan kinerja individu.

Pengaruh Iklim Organisasi, *Team Work*, dan *Organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji F, diketahui nilai Sig adalah $0.00 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi, *teamwork*, dan OCB secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumba Tengah. Ketiga faktor ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan efektivitas organisasi, dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penjabaran di atas, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) iklim organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumba Tengah; (2) *teamwork* juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; (3) perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; dan (4) secara bersama-sama, iklim organisasi, *teamwork*, dan perilaku kewargaan organisasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di instansi tersebut.

Saran

Disarankan kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumba Tengah untuk terus memperkuat iklim organisasi, kerja sama tim, dan perilaku organisasi yang mendukung (OCB) guna meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Untuk penelitian berikutnya, sebaiknya memperluas lingkup dengan menambahkan variabel lain yang mungkin memengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, keseimbangan kerja-hidup, atau manajemen konflik, serta mempertimbangkan penelitian di instansi atau daerah lain untuk memperoleh perspektif yang lebih luas mengenai faktor-faktor kepuasan kerja di sektor publik.

6. DAFTAR PUSTAKA

Aghnia, S. A., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 2(2), 30-34.

Anas. (2013). *Pengantar statistik*. Rajawali Pers.

Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18, 1-9.

- Brown, J. (2010). *Unit operations* (Modern Asia Edition). John Wiley and Sons, Inc.
- Devina, G. (2018). Pengaruh teamwork terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Surabaya 2. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(1), 1-9.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 4(2).
- Frimansah, I. M., & Dwi Santy, R. (2011). Pengaruh iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah Kabupaten Sukabumi. *Majalah Ilmiah UNIKOM*.
- Hastuti, S., & Wijayanti, L. (2009). Kinerja manajerial: Hasil kerjasama tim dan perbaikan berkesinambungan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 10-18.
- Khairuddin, K. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Islamika Granada*, 1(1), 23-28.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 1297-1343).
- Lukito, R. (2020). Pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2).
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Alih bahasa). Jakarta: Salemba Empat.
- Mariska, T., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap team work. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis*, 1(2), 1-15.
- Neami, A., & Shokrkon, H. (2004). The relationship of organizational justice and organizational civic behavior of employees in Ahvaz industrial organizations. *Journal of Psychology*, (1-2).
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan marketing pada PT. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Rijanti, T. (2007). *Analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan BPR di Jawa Tengah* (Disertasi, Universitas Merdeka Malang).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (Jilid 1, Edisi ke-13, Alih bahasa: Bob Sabran & Devri Bardani P.). Erlangga.
- Shujaat, S., Manzoor, A., & Syed, N. A. (2014). Impact of team work on employee satisfaction. *IBT Journal of Business Studies*, 10(2), 71-80.
- Simanjuntak, L., Lie, D., Efendi, E., & Inrawan, A. (2018). Pengaruh peran kepemimpinan

Pengaruh Iklim Organisasi, Teamwork, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumba Tengah)

dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kota Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1), 12-23.

Sitorus, T., Mandagi, M., & Mantiri, J. (2021). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja PNS di kantor Bupati Minahasa. *Jurnal Administro: Jurnal Kajian Kebijakan dan Ilmu Administrasi Negara*, 3(1), 53-63.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.