

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan organisasi yang kompleks yang berupaya mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh untuk mencapai visi dan misinya, serta tujuan yang diharapkan. Pada dasarnya, sebuah organisasi atau industri bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan mempertahankan siklus hidup bisnis jangka panjang. Dalam menghadapi perkembangan zaman, tujuan dilakukannya industri jenis ini menjadi tantangan tersendiri.

Dalam sebuah perusahaan, semua faktor produksi digabungkan menjadi satu. Mulai dari tenaga kerja, modal, sumber daya alam, dan kewirausahaan. Disamping faktor produksi, faktor manusia juga merupakan faktor yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang penting.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena tanpa karyawan, suatu perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik, dan jika tidak dikelola dengan baik, tidak dapat memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya. Cholil dan Riani mengatakan bahwa karyawan merupakan modal utama perusahaan, sehingga harus dikelola untuk menjaga produktivitas, namun dalam prakteknya tidak mudah karena karyawan memiliki pemikiran, status, dan latar belakang yang berbeda (Sudharma, 2016).

Saat ini dunia dihebohkan dengan merebaknya virus corona yang telah berkembang menjadi pandemi global. Berawal dari Wuhan, China, virus yang dikenal dengan nama Covid19 telah menyebar tidak hanya ke seluruh negeri, tetapi juga ke seluruh dunia. Tidak ada negara yang bisa

lepas dari kerusakan akibat virus corona ini. Tidak bisa dipungkiri bahwa virus corona baru telah mengguncang peradaban manusia dunia. Setiap negara mengimbau masyarakatnya untuk tetap berada di rumah, menjaga jarak baik secara fisik (*physical distancing*) maupun sosial (*social distancing*) bahkan melakukan *lockdown* (karantina wilayah) untuk menghambat penyebaran virus corona. Tidak hanya sekedar imbauan tetapi peraturan dan larangan keras untuk melakukan aktivitas di luar rumah. Berbagai upaya dan langkah-langkah preventif yang dilakukan oleh pemerintah tentu menimbulkan perubahan yang sangat signifikan terhadap kehidupan masyarakat Indonesia.

Setiap perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk bertahan dari pandemi Covid-19 ini, seperti mengeluarkan berbagai strategi dan kebijakan pencegahan untuk meminimalkan risiko penularan Covid-19. Kebijakan *social distancing* diterapkan untuk memprediksi penyebaran virus, dan selanjutnya pemerintah mengeluarkan kebijakan WFH (*Work from Home*) sebagai langkah mendukung pelaksanaan program pembatasan sosial berskala besar.

Berdasarkan PP Nomor 21 tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), diketahui bahwa pandemi COVID-19 memiliki dampak politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan negara serta kesejahteraan masyarakat Indonesia. Oleh karena itu, pemerintah mendesak perusahaan untuk bekerja dari rumah atau (WFH) sebagai langkah mendukung pelaksanaan program pembatasan sosial yang dirancang pemerintah.

*Work from home (WFH)* merupakan orang yang bekerja di tempat lain selain ruang kerja mereka di kantor (Keeling et al., 2015). Strategi kebijakan WFH ini dilakukan untuk setiap karyawan supaya tetap dapat bekerja secara maksimal dalam menjalankan kebijakan tersebut dengan memperhitungkan berbagai skenario Covid-19 termasuk dalam kepuasan kerja karyawan. Dikutip dari salah satu portal berita *online* yakni hukumonline.com dengan judul “Melihat Dampak Pandemi Covid-19

dalam Hubungan Kerja”. Pada tulisannya, ia membahas tentang masalah ketenagakerjaan yang muncul akibat pandemi Covid-19 di Indonesia.

Pandemi Covid-19 telah menimbulkan beberapa masalah, seperti kepuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sehingga beberapa perusahaan tidak dapat beroperasi. Oleh karena itu, beberapa perusahaan memutuskan untuk memberhentikan karyawan atau memerintahkan karyawan untuk bekerja dari rumah (WFH), yang membuat karyawan merasa bosan karena tidak dapat bersosialisasi dengan rekan kerja di kantor. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, hal ini menunjukkan perbedaan antara harapan dan pekerjaan yang realistis. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memberikan kontribusi dan dedikasi yang tinggi kepada perusahaan, akhirnya bekerja lebih keras dan meningkatkan produktivitas. Di sisi lain, karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah cenderung mengurangi disiplin dan efisiensi kerja. (Robbins, S, 2015).

Menurut (Firmansah et al., 2011) Kepuasan kerja muncul dari cara manajer memperhatikan dan meminta pendapat dan partisipasi dari bawahan, yang membuat karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi internal organisasi dan membuat karyawan merasa bahwa atasan mereka memperhatikan mereka. (Kukiqi, 2017) menyatakan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti isi dari pekerjaan, kejelasan peran, evaluasi pekerjaan, gaji, penghargaan, iklim organisasi, lingkungan kerja, hubungan antara karyawan dan atasan, hubungan antara karyawan dan rekan kerja, promosi dan pelatihan. Berdasarkan data yang diperoleh dari surveykerja.com yang diteliti oleh Famega Syafira (2020) dengan judul “68,4% Karyawan Tidak Puas Dengan Pekerjaannya” mengatakan bahwa penelitian terbaru bahkan menemukan bahwa pekerja berusia 20-30 tahun tidak puas dengan pekerjaan mereka dan akan merasakan konsekuensinya sampai mereka berusia 40 tahun. Tidak ada keraguan bahwa hasil yang dirasakan adalah penurunan kesehatan. Mereka

lebih rentan terhadap depresi, sulit tidur, kecemasan berlebihan, dan memiliki skor kesehatan mental yang lebih rendah secara keseluruhan.

Oleh karena itu, yang harus menjadi fokus perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya tercermin dalam pekerjaan, tetapi juga dalam aspek lain, seperti interaksi dengan rekan kerja dan atasan, kepatuhan dan lingkungan kerja. Pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dilihat dari kenyataan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memberikan respon yang positif terhadap organisasi, begitu juga sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung memberikan respon yang buruk terhadap organisasi. Pekerjaan Anda. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan harus menjadi perhatian manajemen puncak organisasi.

Melakukan WFH di masa pandemi bukanlah kondisi kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Ketidakpastian kapan wabah ini akan berakhir, serta berbagai pemberitaan mengenai pemotongan gaji dan tunjangan hari raya (THR) dari berbagai perusahaan, membuat karyawan WFH merasa resah dan resah terhadap kepuasan kerja. Dalam krisis yang berdampak pada perekonomian, beberapa perusahaan saling bersaing untuk bertahan, dan pemotongan pembayaran serta tunjangan karyawan juga menjadi pilihan terakhir bagi perusahaan dan lingkungan kerja selama WFH yang tidak kondusif. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan dan dapat berdampak pada hal lain.

Kepuasan kerja yang diperoleh karyawan, perusahaan mendorong mereka untuk mampu dan siap bersaing dan berkembang dengan organisasi lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, terutama untuk menjaga iklim organisasi yang kondusif. Iklim organisasi perusahaan telah terbentuk, Dengan berbagai kebijakan yang dikeluarkan pemerintah di masa pandemi, perusahaan harus mulai melakukan penyesuaian yang bersahabat dan melakukan penyesuaian disaat kondisi seperti sekarang, seperti menerapkan strategi iklim organisasi baru yaitu *work from home* (WFH).

Membangun iklim organisasi perusahaan yang kuat terkait dengan situasi saat ini merupakan salah satu cara paling efektif untuk beradaptasi dengan perkembangan pandemi sehingga perusahaan memiliki kapabilitas yang memadai. Kurniasari & Abdul (2013) mengemukakan bahwa iklim organisasi yang baik akan membawa kepuasan kerja, dan karyawan dalam iklim organisasi yang kondusif akan mampu menciptakan inisiatif karyawan, ingin melakukan inovasi baru dan tidak ragu-ragu untuk melakukan tugas diluar pekerjaannya.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan di duga ada hubungannya dengan stres kerja. Dimasa pandemi Covid-19 ini psikologis karyawan perlu menjadi perhatian karena faktor dari stres kerja adalah tuntutan pekerjaan yang terlampau tinggi tetapi tidak diimbangi dengan iklim organisasi yang baik serta kepuasan kerja yang baik juga. Hal tersebut menyebabkan mental psikologis karyawan terganggu.

Pada umumnya, secara tidak langsung karyawan menunjukkan ciri-ciri kepribadian yang berbeda dari biasanya. Hal ini terutama disebabkan oleh tekanan atau penyesuaian dirinya yang kurang harmonis dengan lingkungan yang kemudian menimbulkan stress dan mempengaruhi tingkah laku individu. Tekanan semacam ini terjadi ketika tuntutan pada seseorang terasa seperti tantangan, tekanan, beban, atau di luar kemampuan individu untuk beradaptasi. Berdasarkan data yang diperoleh dari surveymeter.org yang diteliti oleh Wayan Suriastini, Bondan Sikoki dan Listiono (2020) dengan judul “Gangguan Kesehatan Mental Meningkatkan Tajam di Masa Pandemi Covid-19”. Mereka menjelaskan bahwa tingkat kecemasan atau stress kerja penduduk Indonesia pada masa pandemi Covid-19 tahun 2020 tinggi yaitu 55% mengalami gangguan kecemasan dan 58% mengalami depresi akibat stress kerja. COVID-19 memberikan *multiple stress* pada kehidupan masyarakat. Mulai dari kekhawatiran akan tertular COVID-19, khawatir akan meninggal, kehilangan anggota keluarga serta teman dan stress terkait beban kerja atau tuntutan pekerjaan dan iklim organisasi yang berubah hingga stress akibat terkena PHK dan mengalami penurunan

pendapatan. Di sisi lain, media terus melaporkan jumlah dan kondisi orang sakit dan meninggal, meningkatkan ketakutan dan tekanan. Sehingga orang yang belum mengalami kecemasan atau depresi sebelum pandemi khawatir dan menjadi terlalu tertekan selama pandemi.

PT Forisa Nusapersada adalah perusahaan produsen dan distributor terkemuka berbagai produk minuman di Indonesia. PT Forisa Nusapersada didirikan pada tanggal 5 Juli 1995. Kantor pusat berlokasi di Jl. Raya Pegangsaan Dua No. 12 Kelapa Gading, Jakarta Utara dan pabrik berlokasi di Jl. Bumi Mas II No. 7, Kawasan Industri Cikupamas, Tangerang. PT. Forisa Nusapersada terus berusaha untuk bertahan dan berkembang sesuai dengan perubahan zaman, dengan fokus pada produksi dan penjualan berbagai produk minuman, terutama bubuk berkualitas tinggi yang dibutuhkan oleh banyak masyarakat lokal dan internasional. Saat ini, Forisa berbasis di Jakarta dan jaringan pemasaran produknya tidak hanya lokal, tetapi juga di berbagai negara di dunia.

Dalam perjalanan operasionalnya, Forisa selalu menjanjikan bahwa produk yang dihasilkan perusahaan merupakan hasil inovasi perusahaan, yang tentunya akan memberikan kepuasan langsung kepada konsumen. Keberadaan merek-merek solid seperti Pop Ice, Nutrijell, dan Sisri merupakan wujud nyata dari komitmen tersebut. Dengan brand yang hebat dan penerapan manajemen keamanan pangan, Forisa kini telah tumbuh secara signifikan dan dianggap sebagai salah satu industri minuman terkemuka di Indonesia. Saat ini pelanggan produk Forisa Nusapersada seperti Nutrijell tidak hanya didistribusikan di Indonesia, tetapi juga didistribusikan di California, Australia, Singapura, Malta dan Bangladesh. Selama masa pandemi Covid19, karyawan PT Forisa Nusapersada harus bekerja secara normal dengan cara terbaik.

Untuk memahami hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja pada organisasi, Peneliti melakukan wawancara terlebih dahulu dengan pimpinan Dept HRD PT Forisa Nusapersada. Hasil wawancara dengan pimpinan Dept. HRD PT Forisa Nusapersada, terdapat beberapa faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Forisa Nusapersada, diantaranya adalah iklim organisasi, kinerja karyawan, stress kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja. Untuk memperkuat hasil wawancara terkait masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, Peneliti melakukan pra-riset terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dapat dilihat pada tabel I.1.

**Tabel I. 1 Hasil Pra Riset Variabel yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

No	Variabel-variabel	Ya		Tidak		Jumlah	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Iklim organisasi	21	70	9	30	30	100
2	Kinerja karyawan	10	33,3	20	66,7	30	100
3	Stres Kerja	24	80	6	20	30	100
4	Komitmen organisasi	10	33,3	20	66,7	30	100
5	Motivasi kerja	6	20	24	80	30	100

Pra-riset dilakukan kepada 30 responden yang merupakan staf dari PT Forisa Nusapersada, Tabel 1.1 menunjukkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stress kerja dengan persentase 80% dan iklim organisasi dengan persentase 70%. Sedangkan faktor yang dianggap kurang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja dengan persentase 20%. Berdasarkan hasil pra-riset (Tabel 1.1) variabel yang akan Peneliti teliti untuk melihat pengaruhnya dengan kepuasan kerja adalah stress kerja dan iklim organisasi.

Salah satu masalah utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Forisa Nusapersada adalah iklim organisasi yang berubah disaat pandemi Covid-19 ini yang mengharuskan adaptasi iklim

organisasi baru seperti *work from home (WFH)* demi melakukan upaya pencegahan virus Covid-19. Berdasarkan studi pendahuluan terhadap beberapa karyawan PT Forisa Nusapersada yang bekerja selama WFH, diketahui bahwa WFH bekerja lebih lama daripada di kantor. Saat berada di kantor, mereka biasanya bekerja antara pukul 08.00 hingga 17.00, namun pada saat WFH, mereka dapat bekerja hingga pukul 20.00 setiap hari atau bahkan lebih lama. Mereka mengatakan hal ini terjadi karena waktu untuk pergi ke kantor terbatas, sehingga mereka memiliki lebih banyak kebebasan untuk menyelesaikan tugas lainnya. Hal ini juga membuat karyawan merasa mudah terganggu dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah.

Selain faktor iklim organisasi, faktor lain yang mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja adalah stres kerja yang dihadapi karyawan akibat tuntutan kerja dan tugas yang berlebihan. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Di masa pandemi Covid-19 saat ini, karyawan yang diberikan terlalu banyak tugas dan pekerjaan, serta tidak mengetahui jam kerja, menciptakan beban kerja yang berlebihan dan tekanan kerja yang meningkat. Jenis masalah stres kerja ini akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Stres kerja yang tinggi menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Stres berdampak pada kepuasan kerja PT Forisa Nusapersada menemukan beberapa fakta dan pengamatan, di antaranya stres kerja karyawan disebabkan oleh beban kerja, dan tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan yang cukup besar dan kompleks. Secara umum hal ini akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat dilihat adanya ketidakpuasan karyawan, hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor rekan kerja antara karyawan dengan pimpinan saat bekerja di rumah karena tidak dapat berkomunikasi secara langsung. Sosialisasi kerja atau kepemimpinan, ketika WFH menjadi faktor ketidakpuasan, hal ini dapat menimbulkan kebosanan karena mereka terlibat dalam pekerjaan yang sama dalam waktu

yang lama sehingga menyebabkan karyawan PT Forisa Nusapersada merasa bosan dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, peneliti menduga bahwa terdapat dua variabel terkuat dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Forisa Nusapersada yaitu iklim organisasi dan stres kerja. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Forisa Nusapersada.”

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kepuasan kerja PT Forisa Nusapersada?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung stress kerja terhadap kepuasan kerja PT Forisa Nusapersada?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja PT Forisa Nusapersada?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan penelitian ini, tujuan umum penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Forisa Nusapersada, adapun secara khusus tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui an menganalisis pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Forisa Nusapersada

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Forisa Nusapersada
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Forisa Nusapersada.

#### 1.4 Kebaruan Penelitian

1. I Gusti Putu Agung Widyagoca dan Agoes Ganesha Rahyuda (2018) *The Effect of Job Insecurity, Organizational Climate and Work Stress on Work Satisfaction in Tourism Industry.*

Kebaruan dengan penelitian sebelumnya yaitu:

- a. Pada penelitian tersebut, teknik analisis data menggunakan PLS sedangkan pada penelitian ini menggunakan SPSS.
- b. Pada penelitian tersebut, sektor yang diliti dilakukan pada sector jasa, sedangkan pada penelitian ini adalah sektor produksi minuman kemasan.

2. Putu Diah Adriyani dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2020) Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Keraton Jimbaran Resort Beach

Kebaruan dengan penelitian sebelumnya yaitu:

- a. Pada penelitian tersebut, sektor yang diteliti adalah sektor jasa. Sedangkan pada penelitian ini adalah sektor perusahaan swasta bergerak dibidang produksi makanan dan minuman.
- b. Pada penelitian tersebut, metode pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Sedangkan pada penelitian ini adalah *purposive sampling*.
- c. Pada penelitian tersebut, nilai *R Square* sebesar 0,547 atau 54,7 persen. Sedangkan pada penelitian ini nilai *R Square* 0,521 atau 52,1 persen.

3. I Gusti Ayu Yuliana Lestari Putra dan I Nyoman Sudharma (2016) Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali.

Kebaruan dengan penelitian sebelumnya yaitu:

- a. Pada penelitian tersebut, sektor yang diteliti dilakukan pada sektor jasa, sedangkan pada penelitian ini adalah sektor produksi minuman kemasan.
- b. Pada penelitian tersebut, indikator stres kerja yaitu tuntutan interpersonal, struktur organisasi, ketidakjelasan peran karyawan, beban kerja dan kepemimpinan organisasi. Sedangkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah konflik kerja, beban kerja yang berlebihan, waktu yang mendesak, ketidak jelasan peran, dan perbedaan antara harapan karyawan dengan pimpinan.
- c. Hasil penelitian tersebut, menemukan bahwa nilai Fhitung sebesar 65,581. Sedangkan pada penelitian ini, nilai Fhitung sebesar 77,855.

4. Susanti Dwi Ilhami (2015) Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Perawat Rs. Amelia Pare).

Kebaruan dengan penelitian sebelumnya yaitu:

- a. Pada penelitian tersebut, sektor yang diteliti dilakukan pada sektor jasa, sedangkan pada penelitian ini adalah sektor produksi minuman kemasan.
- b. Pada penelitian tersebut, indikator stres kerja yaitu stresor ekstraorganisasi, stresor organisasi, stresor kelompok, serta stressor individu. Sedangkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah konflik kerja, beban kerja yang berlebihan, waktu yang mendesak, ketidak jelasan peran, dan perbedaan antara harapan karyawan dengan pimpinan.
- c. Pada penelitian tersebut, penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan data primer.

- d. Pada penelitian tersebut, nilai *R Square* sebesar 0,518 atau 51,8 persen. Sedangkan pada penelitian ini nilai *R Square* 0,521 atau 52,1 persen.
5. I Kadek Adi Subawa dan Ida Bagus Ketut Surya (2017) Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar.

Kebaruan dengan penelitian sebelumnya yaitu:

- a. Pada penelitian tersebut, sektor yang diteliti dilakukan pada sektor pendidikan, sedangkan pada penelitian ini adalah sektor produksi minuman kemasan.
- b. Pada penelitian tersebut, nilai *R Square* sebesar 77,9 persen. Sedangkan pada penelitian ini nilai *R Square* 52,1 persen.

Urgensi dalam penelitian yang membuat Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini adalah dampak dari adanya virus Covid-19 ini yang menyebabkan setiap perusahaan dituntut untuk melaksanakan *work from home* atau yang biasa disebut bekerja dari rumah demi melakukan upaya pencegahan penyebaran virus Covid-19. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Peneliti meneliti variabel iklim organisasi dan stres kerja karena iklim organisasi yang sesuai tidak mengakibatkan stres kerja yang berlebihan.

Pada kondisi pandemi Covid-19 seperti sekarang ini, mengakibatkan tugas dan pekerjaan yang diterima karyawan terlampaui banyak dan tidak mengenal waktu kerja yang mengakibatkan stres kerja meningkat dan mengakibatkan iklim organisasi berubah yang dan mengharuskan adaptasi iklim organisasi baru seperti *work from home*. Hal ini menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun. Peneliti meyakini bahwa kepuasan kerja merupakan suatu hal yang patut menjadi perhatian perusahaan sehingga karyawan dapat meningkatkan daya saing suatu perusahaan. Bagaimana pengaruh iklim organisasi yang di mana pimpinan memberikan lingkungan

organisasi yang menyenangkan untuk bekerja secara optimal walaupun dalam masa *work from home* dan bagaimana pengaruh stres kerja karyawan yang diminimalisir dengan motivasi-motivasi yang diberikan oleh pimpinan demi terciptanya pekerjaan yang maksimal dapat mempengaruhi kepuasan kerja menjadi topik yang penting dan menarik untuk diteliti.

