

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KEBAHAGIAAN KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN SAWIT PT. CANDI ARTHA DI PELAIHARI**
*RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL CLIMATE WITH EMPLOYEE HAPPINESS IN OIL PALM
COMPANY PT. CANDI ARTHA AT PELAIHARI*

Nor Hasan¹, Ermina Istiqomah² dan Rendy Alfianoor Achmad³

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. Ahmad Yani

Km. 36.00, Banjarbaru, 70714, Indonesia

E-mail: norhasan28@gmail.com

No. Handphone : 085348728707

ABSTRAK

Tanaman kelapa sawit merupakan salah satu komoditi perkebunan yang penting karena memiliki nilai komersil dan prospek yang baik untuk dikembangkan melalui produknya yaitu minyak sawit mentah. Pada tahun 2050 nanti permintaan global terhadap minyak goreng diperkirakan akan mencapai sekitar 240 juta ton, hampir dua kali konsumsi tahun 2008. Tentunya dengan banyaknya permintaan yang ada menimbulkan dampak positif bagi perusahaan sawit dan memicu pihak perusahaan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kebahagiaan pada karyawan perusahaan sawit PT. Candi Artha di Pelaihari. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan purposive sampling dengan total sampel 100 orang karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kebahagiaan pada karyawan perusahaan sawit PT. Candi Artha di Pelaihari.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Kebahagiaan, Karyawan

ABSTRACT

Oil palm is one of the important plantation commodities because it has commercial value and good prospects to be developed through its products namely crude palm oil. In 2050 global demand for cooking oil is expected to reach around 240 million tons, almost double the consumption in 2008. Of course, with the many requests that have a positive impact on oil palm companies and trigger the company to be able to increase human resources, namely employees. This study aims to determine the relationship between organizational climate with employees happiness in oil palm company PT. Candi Artha at Pelaihari. The sampling technique in this study was carried out using purposive sampling with a total sample of 100 employees. The results of this study indicate there is a relationship between organizational climate with employees happiness in oil palm company PT. Candi Artha at Pelaihari.

Keywords: Organizational Climate, Happiness, Employee

Tanaman kelapa sawit adalah salah satu komoditi perkebunan yang penting karena memiliki nilai komersil dan prospek yang baik untuk dikembangkan melalui produknya yaitu minyak sawit mentah (Nawiruddin, 2017). Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia (GAPKI) mencatat produksi minyak sawit Indonesia sepanjang 2017 mencapai 41,98 juta ton atau naik 18% dibandingkan dengan produksi pada tahun 2016 yaitu sebanyak 35,57 juta ton. Secara lebih rinci, sepanjang tahun 2017 produksi minyak sawit mentah (*Crude Palm Oil/ CPO*) Indonesia sebanyak 38,17 juta ton naik 17,37% dibandingkan tahun 2016 yakni 32,52 juta ton (Rika, 2018).

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting dalam kegiatan perusahaan, salah satu hal yang membuat suatu perusahaan atau instansi dapat berhasil adalah kinerja dari para karyawannya dalam berbagai bidang (Qustolani, 2017). Robbins dan Judge (dalam Kesawa, Supartha dan Subudi, 2016) mengatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia khususnya perilaku karyawan merupakan salah satu faktor penentu untuk mewujudkan tujuan organisasi selain itu komitmen organisasional juga mempunyai peranan penting dalam pencapaian keberhasilan sebuah perusahaan.

Fatemeh (dalam Kesawa dkk., 2016) menyatakan dalam studinya kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Faktor iklim organisasi juga mampu mempengaruhi komitmen organisasional. Iklim organisasi adalah istilah yang digunakan merujuk kepada berbagai pengaruh lingkungan seperti lingkungan psikologis, pengaruh sosial, pengaruh organisasi dan pengaruh situasional terhadap perilaku karyawan. Karyawan yang merasa senang terhadap iklim organisasi akan menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan, sebaliknya karyawan yang tidak merasa puas dengan iklim organisasi tempatnya bekerja maka akan berpengaruh pada turunnya produktifitas dan kinerjanya.

Umstot (dalam Idrus, 2006) menyatakan iklim organisasi merupakan salah satu cara untuk mengukur budaya organisasi, dan iklim organisasi itu sendiri dimaknai sebagai cara karyawan memahami lingkungan organisasinya. Hal ini tampaknya yang membuat Umstot berpendapat bahwa faktor tertentu dapat penting di organisasi tertentu. Faktor-faktor pembentuk iklim organisasi yang telah disebutkan tadi dapat menimbulkan suatu rasa bahagia. Orang dapat bahagia dalam bekerja apabila hubungan di tempat kerja baik misalnya menjalin hubungan yang baik dengan manajer, rekan kerja, komunikasi yang baik, serta adanya rasa humor dalam bekerja.

Kebahagiaan menurut Seligman (2005) merupakan kehidupan yang menyenangkan dengan meyakini apa yang kita pilih demi pilihan itu sendiri. Pryce dan Jones (2010) menyatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki individu disetiap waktu kerja, karena individu tersebut mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga mampu memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja.

Berdasarkan wawancara pendahuluan yang dilakukan pada Senin 22 Oktober 2018 yang bertempat di perusahaan Sawit PT. Candi Artha, diketahui bahwa perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1979 dan merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit yang berada di kabupaten Tanah Laut. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 226 orang yang terbagi dalam 3 bagian besar unit kerja yang berbeda yaitu bagian pabrik kelapa sawit, bagian tata usaha dan bagian kebun.

Selanjutnya salah satu karyawan disana mengatakan bahwa hubungan dirinya dengan salah satu karyawan yang ada di perusahaan tersebut kurang baik karena dirinya pernah terlibat pertengkaran sehingga membuat dia menjadi tidak enak dengan rekan kerjanya itu yang disebabkan oleh rekan kerjanya yang tidak mampu bekerja sama dengan baik. Karyawan itu juga menyebutkan bahwa perbedaan latar belakang bisa membuat perselisihan antar karyawan disana, salah satunya yaitu ada teman satu rumahnya yang berbeda asal daerah dan sering kali meminim minuman keras karena budaya mereka memang begitu, akan tetapi bagi karyawan tersebut itu sangat mengganggu dirinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan kebahagiaan karyawan pada perusahaan sawit PT. Candi Artha di Pelaihari.

Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah "Terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan kebahagiaan pada karyawan perusahaan PT. Candi Artha di Pelaihari".

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis korelasi. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan perusahaan sawit PT. Candi Artha di Pelaihari yang terdiri dari 226 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang meliputi iklim organisasi dan kebahagiaan yang disusun berdasarkan

aspek iklim organisasi dan kebahagiaan dengan menggunakan skala *Likert*. Skala iklim organisasi dibuat berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Stringer (dalam Wirawan, 2007) yang terdiri dari struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen. Skala kebahagiaan dibuat berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Seligman (2005) yang terdiri dari menjalin hubungan positif dengan orang lain, keterlibatan penuh, temukan makna dalam keseharian, optimis, namun tetap realistis, dan menjadi pribadi yang resilien.

Validitas aitem dalam penelitian ini yaitu menggunakan *corrected item total correlation* dengan bantuan program statistik computer SPSS. Reliabilitas skala psikologi dalam penelitian ini menggunakan teknik reliabilitas alfa dengan bantuan program SPSS. Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat hubungan antara iklim organisasi dengan kebahagiaan karyawan pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment pearson* dari Karl Pearson dengan bantuan program komputer yaitu SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Pengambilan data penelitian ini dilakukan pada tanggal 27 Agustus 2019 di PT. Candi Artha Pelaihari. Proses pengambilan data penelitian dilakukan secara langsung oleh peneliti. Cara proses skoring untuk sklala penelitian dilakukan dengan menentukan nilai tertinggi pada masing-masing pernyataan *favorable*, yaitu nilai 4 untuk respon sangat setuju dan nilai 4 untuk respon jawaban sangat tidak setuju pada pernyataan *unfavorable*.

Berikut ini kategorisasi data penelitian variabel iklim organisasi :

Tabel 1. Distribusi Kategorisasi Data Variabel Iklim Organisasi

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Iklim Organisasi	$X \leq 73,5$	Sangat Rendah	0	0%
	$73,5 < X < 94,5$	Rendah	0	0%
	$94,5 < X < 115,5$	Sedang	13	13%
	$115,5 < X \leq 136,5$	Tinggi	71	71%
	$136,5 < X$	Sangat Tinggi	16	16%

Hasil Kategorisasi subjek teradap respon skala iklim organisasi menunjukkan bahwa 0 karyawan (0%) memiliki iklim organisasi sangat rendah, 0 karyawan (0%) memiliki iklim organisasi rendah, 13 karyawan

(13%) memiliki iklim organisasi yang sedang, 71 karyawan (71%) memiliki iklim organisasi yang tinggi dan 16 karyawan (16%) memiliki iklim organisasi yang sangat tinggi.

Berikut kategorisasi data penelitian variabel kebahagiaan:

Tabel 2. Distribusi Kategorisasi Data Variabel Kebahagiaan

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Kebahagiaan	$X \leq 70$	Sangat Rendah	0	0%
	$70 < X \leq 90$	Rendah	0	0%
	$90 < X \leq 110$	Sedang	15	15%
	$110 < X < 130$	Tinggi	71	71%
	$130 < X$	Sangat Tinggi	14	14%

Hasil kategorisasi subjek terhadap respon skala kebahagiaan menunjukkan bahwa 0 karyawan (0%) memiliki tingkat kebahagiaan yang sangat rendah, 0 karyawan (0%) memiliki tingkat kebahagiaan yang rendah, 15 karyawan (15%) memiliki tingkat kebahagiaan yang sedang, 71 karyawan (71%) memiliki tingkat kebahagiaan yang tinggi, dan 14 karyawan (14%) memiliki tingkat kebahagiaan yang sangat tinggi.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas dan Uji Linearitas Variabel Iklim Organisasi dan Kebahagiaan

Variabel	Uji Normalitas	Uji Linearitas
Iklim Organisasi	Normal ($p=0,136$)	Linear ($p=0,000$)
Kebahagiaan	Normal ($p=0,088$)	

Berdasarkan uji normalitas, diketahui untuk skor iklim organisasi adalah 0,136 dan nilai signifikansi untuk skor kebahagiaan adalah 0,088. Berdasarkan nilai signifikansi ini, maka signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa sampel data iklim organisasi dan kebahagiaan berdistribusi normal.

Berdasarkan uji linearitas diketahui bahwa antara variabel iklim organisasi dengan kebahagiaan menunjukkan adanya hubungan linear dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel iklim organisasi dengan kebahagiaan.

Berikut hasil uji korelasi pada vaiabel iklim

organisasi dengan kebahagiaan :

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Variabel Iklim Organisasi dan Kebahagiaan

Variabel	P	Taraf Signifikansi	r ²
Iklm Organisasi	0,670	0,000	0,449
Kebahagiaan			

Berdasarkan uji korelasi penelitian, diketahui bahwa hubungan iklim organisasi dengan kebahagiaan memiliki korelasi $r = 0,670$ dari taraf signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Menurut Priyatno (2010) hasil korelasi $0,670$ yang diperoleh antara iklim organisasi dengan kebahagiaan karyawan perusahaan sawit PT. Candi Artha di Pelaihari termasuk dalam kategori kuat yaitu pada rentang $0,60 - 0,799$. Hal ini membuat hipotesis yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara iklim organisasi dengan kebahagiaan pada karyawan perusahaan kelapa sawit PT Candi Artha di Pelaihari dapat diterima. Nilai r positif menunjukkan terdapat hubungan searah antara hubungan antara iklim organisasi dengan kebahagiaan, artinya iklim organisasi maka semakin tinggi kebahagiaan pada karyawan PT.Candi Artha di Pelaihari. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk iklim organisasi maka semakin rendah juga kebahagiaan pada karyawan PT.Candi Artha di Pelaihari.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto (2017) yang menyatakan hasil bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kebahagiaan karyawan. Hal ini diartikan bahwa persepsi karyawan tentang iklim organisasi mampu membuat mereka merasa bahagia. Penelitian lain yang dilakukan oleh Meena dan Agarwal (2014) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dan kebahagiaan. Lebih lanjut Meena dan Agarwal (2014) menyatakan ada banyak faktor yang menyebabkan karyawan merasa bahagia atau tidak bahagia saat bekerja, karena memang kebahagiaan itu sendiri bersifat subjektif dan pada masing-masing individu tentu berbeda-beda. Walaupun beberapa ahli menyatakan bahwa sumber dari kebahagiaan adalah lingkungan atau keadaan di sekitarnya (Fisher, 2010).

Hasil dari penelitian ini dalam hal iklim organisasi menunjukkan bahwa karyawan PT. Candi Artha memiliki tingkat iklim organisasi yang sangat tinggi sebanyak 16 karyawan dengan persentasi 16%, tingkat iklim organisasi yang tinggi yaitu sebanyak 71 karyawan dengan persentasi 71% dan intensitas sedang

sebanyak 13 karyawan dengan persentasi 13%. Hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi di PT. Candi Artha tergolong baik karena karyawan merasa lingkungan internal organisasi di perusahaannya sudah bagus. Hal ini dapat dilihat dari salah satu aspek iklim organisasi yaitu adanya penghargaan dari pihak perusahaan kepada karyawan. Sesuai dengan Wirawan (2007) yang menyebutkan adanya penghargaan (*recognition*) mengindikasikan bahwa anggota organisasi akan merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik.

Iklim organisasi yang baik juga dapat menyebabkan munculnya kebahagiaan di tempat kerja (Prakoso & Listiara, 2017). Hasil tersebut sama seperti apa yang didapat oleh peneliti setelah melakukan penelitian yaitu adanya iklim organisasi di perusahaan yang positif berbanding lurus dengan kebahagiaan yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini dapat dilihat dari aspek-aspek iklim organisasi yang dikemukakan oleh wirawan (2007) yang terdiri dari 6 aspek yaitu struktur, standar-standar, tanggung jawab, dukungan, komitmen dan penghargaan yang mana aspek iklim organisasi ini berkaitan dengan kebahagiaan karyawan. Salah satunya dapat dilihat dari aspek dukungan yang merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini karyawan merasa dirinya didukung oleh atasan maupun rekan kerjanya yaitu ketika salah satu karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja maka rekan kerjanya akan membantu. Hal ini membuat karyawan merasakan rasa nyaman di lingkungan kerjanya dan membuat munculnya perasaan bahagia saat bekerja.

Data hasil dari variabel kebahagiaan menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kebahagiaan yang sangat tinggi yaitu sebanyak 14 karyawan dengan persentasi 14%, tingkat kebahagiaan yang tinggi yaitu sebanyak 71 karyawan dengan persentasi 71% dan 15 karyawan dengan persentasi 15% memiliki tingkat kebahagiaan yang sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kebahagiaan karyawan di PT. Candi Artha tergolong tinggi. Kebahagiaan yang tinggi ini menunjukkan bahwa karyawan merasa dirinya diperlakukan dengan baik di lingkungan perusahaannya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ryff (dalam Mayasai, 2014) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang menjadikan seseorang bahagia adalah adanya hubungan positif dengan orang lain.

Penelitian oleh Wulandari dan Widyastuti (2014) menemukan bahwa hubungan positif dengan orang lain mempunyai persentasi terbesar yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja. Terjalannya hubungan yang positif dengan orang lain di tempat kerja dapat terlihat dengan adanya dukungan dari rekan kerja serta memiliki atasan yang bijaksana. Seperti hubungan yang terjalin antar karyawan yang ditemui di perusahaan ini. Karyawan yang satu dengan karyawan

yang lainnya akan saling bantu apabila mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Mereka tidak sungkan untuk meminta tolong dan saling menolong apabila terdapat masalah saat sedang bekerja di perusahaan Candi Artha ini.

Bedasarkan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh sebesar 0,449 menunjukkan besaran sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel iklim organisasi dengan kebahagiaan adalah sebesar 44,9% temuan ini menunjukkan bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kebahagiaan karyawan PT. Candi Artha di Pelaihari, sedangkan 55,1% adalah sumbangan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini tetapi juga memiliki hubungan dengan kebahagiaan di tempat kerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2018) yaitu faktor kepuasan kerja, penelitian dari Lestiana (2016) yaitu faktor penerimaan diri, dan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Widyastuti (2014) yaitu faktor hubungan positif dengan orang lain, prestasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan kesehatan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara iklim organisasi dengan kebahagiaan pada karyawan perusahaan kelapa sawit PT Candi Artha di Pelaihari dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan iklim organisasi dengan kebahagiaan memiliki korelasi $r = 0,670$ hal ini menunjukkan ada hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kebahagiaan karyawan di PT. Candi Artha di Pelaihari yang termasuk dalam kategori kuat. Apabila iklim organisasi baik maka akan tinggi pula kebahagiaan karyawan, sebaliknya jika iklim organisasi buruk maka semakin rendah juga kebahagiaan karyawan di PT. Candi Artha di Pelaihari. Hubungan antara iklim organisasi dengan kebahagiaan adalah sebesar 44,9%, sedangkan 55.1% adalah sumbangan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor kepuasan kerja, faktor penerimaan diri, faktor hubungan positif dengan orang lain, prestasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi dan kesehatan.

Saran bagi karyawan perusahaan yaitu untuk dapat mempertahankan kebahagiaan saat bekerja agar tetap merasakan *energy* yang positif setiap harinya saat sedang bekerja sehingga hasil kerja yang didapatkanpun baik dan memuaskan. Bagi pihak perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan agar pihak perusahaan dapat mempertahankan atau lebih meningkatkan iklim organisasi yang sudah baik diperusahaan tersebut sehingga membuat karyawan merasa nyaman saat sedang bekerja dan membuat karyawan dapat merasakan kebahagiaan saat sedang bekerja di perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar meneliti faktor-faktor lain yang

memiliki hubungan dengan iklim organisasi maupun kebahagiaan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fisher, C.D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews* 12 (4). Diakses pada tanggal 3 September 2019. Dari <https://onlinelibrary.wiley.com>
- Idrus, M. (2006). Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro* 3 (1). Diakses pada tanggal 26 Oktober 2018. Dari <https://media.neliti.com>
- Kesawa, I. M. W., Suparha, I. W. G., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Pt Suka Pandawa. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5 (8). Diakses pada tanggal 26 Oktober 2018. Dari <https://ojs.unud.ac.id>
- Mayasari,R. (2014). Religiusitas islam dan kebahagiaan (sebuah dengan perspektif psikologi). *Al-Munzir* 7(2). Diakses pada tanggal 24 Desember 2018. Dari <http://ejournal.iainkendari.ac.id>
- Meena, S., & M. Agarwal. (2014). The Relationship among Organisational Climate, Job Satisfaction and Happiness of the Employees of Educational Institutions. *American International Journal of Research in Humanities, Arts and Social Sciences* 6 (2). Diakses pada tanggal 3 September 2019. Dari <http://iasir.net/AIJRHASSpapers/AIJHASS14-378.pdf>
- Nawiruddin, M. (2017). Dampak Keberadaan Perkebunan Kelapa Sawit Dalam Peningkatan Pendapatan Masyarakat Di Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser. *eJournal Ilmu Pemerintahan* 5 (1). Diakses pada tanggal 9 Oktober 2018. Dari <http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id>
- Prakoso, G. A., & Listiara, A. (2017). Hubungan Antara Happiness At Work Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta Dan PT. PLN (Persero) Apj Magelang. *Jurnal Empati* 6 (1). Diakses pada tanggal 9 Oktober 2018. Dari <https://ejournal3.undip.ac.id>
- Priyatno, D. (2010). Paham analisis statistik data dengan SPSS. Yogyakarta: Media Kom.

- Purwono, J., Sugyaningsih, S. & Istiarti, R. (2015). Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Kelapa Sawit *Go Public* Di Indonesia. *Jurnal Neo-bis* 9 (2). Diakses pada tanggal 16 Oktober 2018. Dari <https://repository.ipb.ac.id>
- Qustolani, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi* 4 (2). Diakses pada tanggal 26 Oktober 2018. Dari <https://jurnal.unma.ac.id>
- Rika, H. (2018). Minim Kebakaran, Produksi Minyak Sawit 2017 Naik 18 Persen. Diakses pada tanggal 30 Januari 2018. Dari <https://www.cnnindonesia.com>
- Seligman, M. E. (2005). *Authentic Happiness Menciptakan Kebahagiaan dengan Positif Psikologi*. Bandung: PT. Mizan Pustaka
- Wijayanto, S. A. (2017). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Kebahagiaan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). *JBMA* 4 (1). Diakses pada tanggal 1 September 2018. Dari <http://jurnal.amaypk.ac.id>
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Faktor-faktor Kebahagiaan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi* 10 (1). Diakses pada tanggal 30 April 2018. Dari <http://ejournal.uin-suska.ac.id>