

PENGARUH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI UNIT SATUAN KERJA PELAKSANAAN JALAN NASIONAL WILAYAH III PROVINSI SUMATERA UTARA

TESIS

OLEH

**MIRSAL FRANS DOLOKSARIBU
NPM. 191804017**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/7/22

Access From (repository.uma.ac.id)22/7/22

**PENGARUH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI UNIT SATUAN KERJA
PEGAWAI JALAN NASIONAL WILAYAH III
PROVINSI SUMATERA UTARA**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Psikologi
Pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area



OLEH
MIRSAL FRANS DOLOKSARIBU
NPM. 191804017

**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/7/22

Access From (repository.uma.ac.id)22/7/22

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : PENGARUH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI UNIT SATUAN KERJA
PEGAWAI JALAN NASIONAL WILAYAH III PROVINSI SUMATERA
UTARA

Nama : Mirsal Frans Doloksaribu

NPM : 191804017

MENYETUJUI

Pembimbing I



Dr. M. Rajab Lubis, MS.

Pembimbing II



Dr. Nadra Ideyani Vita, M.Si

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Dr. Risydah Fadilah, M.Psi, Psikolog

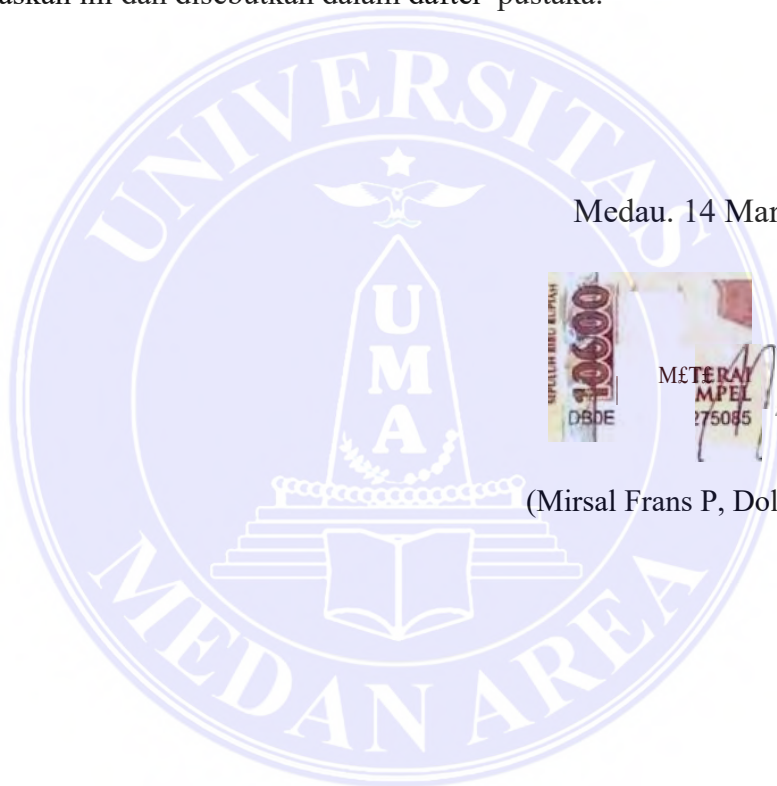
Direktur



Prof. Dr. Nur Hana Astuti Kuswardani, MS

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacukan dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Medan, 14 Maret 2022



(Mirsal Frans P, Doloksaribu)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mirsal Frans Doloksaribu
NPM : 191804017
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

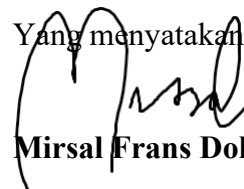
**PENGARUH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI UNIT SATUAN KERJA
PEGAWAI JALAN NASIONAL WILAYAH III PROVINSI SUMATERA
UTARA**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal :

Yang menyatakan



Mirsal Frans Doloksaribu

ABSTRAK

PENGARUH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI UNIT SATUAN KERJA PELAKSANAAN JALAN NASIONAL WILAYAH III PROVINSI SUMATERA UTARA

Oleh:

**Mirsal Frans Doloksaribu, Dr. M. Rajab Lubis, MS,
Dr. Nadra Ideyani, M.Si**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai unit satuan kerja pelaksanaan jalan nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara, rumusan masalah yaitu pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja, apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, dan apakah ada pengaruh kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Sampel berjumlah 90 pegawai dengan teknik pengambilan sampel subjektif/ *purposive*. Pengumpulan data menggunakan 3 skala: skala kesejahteraan psikologis, skala iklim organisasi, dan skala kepuasan kerja. Analisis data menggunakan metode regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan: 1). Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat dari nilai (t_{hitung}) = 10,560 > (t_{tabel})= 1,987 dan $p = 0.000 < 0.050$. 2). Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat dari nilai (t_{hitung}) = 5,312 > (t_{tabel})= 1,987 dengan $p = 0.000 < 0.050$. 3). Kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang dapat dilihat dari nilai (F_{hitung}) = 349,139 > (F_{tabel})= 3,10 dengan $p = 0.000 < 0.050$. Besaran pengaruh kedua variabel adalah sebesar 88.90 % sedangkan sisanya 11.10% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti motivasi kerja dan promosi jabatan.

Kata kunci : Kesejahteraan Psikologis, Iklim organisasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL WELL BEING AND ORGANIZATIONAL CLIMATE WITH JOB SATISFACTION ON THE EMPLOYEE OF UNIT SATUAN KERJA PELAKSANAAN JALAN NASIONAL WILAYAH III OF NORTH SUMATERA

By:

**Mirsal Frans Doloksaribu, Dr. M. Rajab Lubis, MS,
Dr. Nadra Ideyani, M.Si**

The purpose of the research is to determine the effect of psychological well being and organizational climate with job satisfaction among the employee of Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara, formulation of the problem is a relationship of psychological well being with job satisfaction, whether there is a relationship of organizational climate with job satisfaction, and whether there is a relationship of psychological well being and organizational climate with job satisfaction. The sample in this research were taken 90 employee. The sampling technique used is Purposive Sampling Technique. Collected data used are 3 scale: scale of psychological well being, scale of organizational climate, and scale job satisfaction. Data analysis method used is Multiple regression analysis. The results show that: 1). There is a significant positive relationship of psychological well being to job satisfaction which seen from t-test value (t_{count}) = 10,560 > (t_{table}) = 1,987 with $p = 0.000 < 0.050$. 2). There is a significant positive relationship of organizational climate to job satisfaction which seen from t-test value (t_{count}) = 5,312 > (t_{table}) = 1,987 with $p = 0.000 < 0.050$. 3). There is a significant positive relationship of psychological well being and organizational climate to job satisfaction seen from F-test value (F_{count}) = 349,139 > (F_{table}) = 3,10 with $p = 0.000 < 0.050$. The magnitude of the influence of the two variables is 88.90% while the remaining 11.10% is influenced by other factors outside the study such as work motivation and promotion.

Keywords : Psychological Well Being, Organizational Climate, Job satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan berkat karunia-Nya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul “Pengaruh kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara”.

Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat akademis guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana, Universitas Medan Area (UMA). Dalam penyusunan tesis ini, peneliti sangat bersyukur karena mendapat banyak bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak dan oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area, Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.Sc yang telah memberi kesempatan kepada saya selaku peneliti untuk mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana di Universitas Medan Area.
2. Direktur Pascasarjana Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, M.S yang telah memberikan pembinaan kepada peneliti untuk mengikuti pendidikan Program Pascasarjana di Universitas Medan Area.
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area Ibu Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.S.Kons, yang telah mendidik dan membina peneliti selama menjalani pendidikan di Magister Psikologi, Universitas Medan Area.

4. Dr. M. Rajab Lubis, MS dan Dr. Nadra Ideyani Vita, M.Si selaku pembimbing tesis yang telah banyak memberikan bimbingan yang penuh kasih dalam proses penyelesaian penelitian ini.
5. Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmunya selama peneliti menjalani pendidikan di Universitas Medan Area.
6. Kepada Orang Tua yang mendukung serta memberikan doa dan membantu peneliti dalam menyelesaikan pendidikan.
7. Kepada Shinta yang sudah menjadi teman, sahabat dan mentor terbaik saya selama pengerjaan tesis ini sehingga tesis ini bisa selesai tepat waktu.
8. Kepada Bontot Family, kenangan bersama kalian di kampus adalah yang terbaik.
9. Kepada teman sepayung saya Flora dan Marsela, terimakasih sudah saling dukung.
10. Seluruh sahabat-sahabat yang mendukung dalam penelitian dan memberikan doa serta membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian.
11. Seluruh responden dan informan yang telah bersedia bekerja sama menjadi subjek penelitian sehingga penelitian ini selesai. Pimpinan dan seluruh staff pegawai di unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara yang telah bersedia bekerja sama dan memberi informasi yang diperlukan peneliti.
12. Kepada rekan-rekan di Universitas Medan Area Prodi Magister Psikologi angkatan tahun 2019 yang saling membantu dan memotivasi agar penelitian berjalan dengan lancar.

13. Seluruh staf dan pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area yang juga telah ikut berpartisipasi, mendukung serta membimbing peneliti selama menyelesaikan perkuliahan serta membantu dalam penelitian tesis ini.
14. Bapak T. Rahmatsyah Putra, S.T. selaku pimpinan di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara yang memberi ijin kepada saya untuk meneliti di kantor tersebut.
15. Kepada seluruh orang yang ikut membantu, yang tidak bisa disebut namanya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari bentuk penyusunan maupun materinya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati peneliti membuka diri untuk menerima saran dan kritik yang bersifat konstruktif sangat diharapkan peneliti dari pembaca demi penyempurnaan untuk tesis ini. Akhir kata penulis ucapkan semoga tesis ini dapat memberikan manfaat.

Medan, Juli 2021

Peneliti

MIRSAL FRANS DOLOKSARIBU

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	17
1.3 Tujuan Penelitian	17
1.4 Manfaat Penelitian.....	18
1.4.1 Manfaat Teoritis	18
1.4.2 Manfaat Praktis.....	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	20
2.1 Kepuasan Kerja.....	20
2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	20
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
2.1.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja	24
2.2 Kesejahteraan Psikologi	27
2.2.1 Definisi Kesejahteraan Psikologi	27
2.2.2 Dimensi Kesejahteraan Psikologi.....	29
2.2.3 Faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Psikologi	33
2.3 Iklim Organisasi	35
2.3.1 Definisi Iklim Organisasi	35
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi	36
2.3.3 Dimensi Iklim Organisasi.....	38
2.4 Kerangka Konseptual	41
2.5 Kerangka Penelitian.....	44
2.6 Hipotesis	47

BAB III METODE PENELITIAN.....	48
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	48
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian	48
3.3 Definisi Operasional	49
3.3.1 Variabel Terikat (Y) : Kepuasan Kerja.....	49
3.3.2 Variabel Terikat (X1) : Kesejahteraan Psikologi	49
3.3.3 Variabel Terikat (X2) : Iklim Organisasi	50
3.4 Populasi dan Sampel.....	51
3.4.1 Populasi	51
3.4.2 Sample	51
3.5 Metode Pengumpulan Data	52
3.5.1 Skala Kepuasan Kerja.....	52
3.5.2 Skala Kesejahteraan Psikologi	53
3.5.3 Skala Iklim Organisasi	54
3.6 Validitas dan Reliabilitas.....	55
3.6.1 Validitas.....	55
3.6.2 Reliabilitas.....	57
3.7 Teknik Analisis Data	58
3.7.1 Deskripsi Data	58
3.7.2 Uji Persyaratan Analisis	58
3.7.3 Pengujian Hipotesis.....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1 Deskripsi Data Penelitian dan Variabel Penelitian.....	61
4.1.1 Karakteristik Responden	61
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja...62	
4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	62
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	63
4.1.2.1 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja.....63	
4.1.2.2 Tanggapan Responden Tentang Kesejahteraan Psikologis	65
4.1.2.3 Tanggapan Responden Tentang Iklim Organisasi.....67	

4.2	Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya.....	69
4.2.1	Uji Asumsi Klasik	69
4.2.1.1	Uji Normalitas	69
4.2.1.2	Uji Heterokedastisitas	72
4.2.1.3	Uji Multikolinearitas	73
4.2.2	Pengujian Hipotesis	73
4.2.2.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
4.2.2.2	Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	74
4.2.2.3	Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	76
4.2.2.4	Pengujian Determinasi (R_square)	77
4.3	Pembahasan	78
4.3.1	Pengaruh Kesejahteraan Psikologis (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	78
4.3.2	Pengaruh Iklim Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	84
4.3.3	Pengaruh Kesejahteraan Psikologis (X1) dan Iklim Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	90
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	93
5.1	Kesimpulan.....	93
5.2	Saran	94
	DAFTAR PUSTAKA.....	96
	LAMPIRAN.....	xi

DAFTAR TABEL

	<i>Halaman</i>
Tabel 3.1. <i>Blueprint</i> Skala Kepuasan Kerja	53
Tabel 3.2. <i>Blueprint</i> Skala Kesejahteraan Psikologis	54
Tabel 3.3. <i>Blueprint</i> Skala Iklim Organisasi	55
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	62
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan (Level Staf)	62
Tabel 4.4. Norma Skor Kategorisasi Variabel.....	63
Tabel 4.5. Tanggapan responden tentang kepuasan kerja pegawai di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara	64
Tabel 4.6. Kategorisasi Kepuasan Kerja.....	65
Tabel 4.7. Tanggapan responden tentang kesejahteraan psikologi pegawai di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara.....	66
Tabel 4.8. Kategorisasi Kesejahteraan Psikologi.....	67
Tabel 4.9. Tanggapan responden tentang iklim organisasi pegawai di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara	68
Tabel 4.10. Kategorisasi iklim organisasi.....	69
Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinearitas	73
Tabel 4.13. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel 4.14. Hasil Uji t.....	75
Tabel 4.15. Hasil Uji F.....	76
Tabel 4.16. Hasil Uji <i>R_square</i>	77

DAFTAR GAMBAR

	<i>Halaman</i>
Gambar 2.1. Kerangka Penelitian	44
Gambar 4.1. Uji Normalitas.....	70
Gambar 4.2. Uji Heterokedastisitas	72



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan salah satu kebutuhan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia, bekerja tidak sekadar untuk memenuhi kebutuhan biologis namun secara tidak langsung ada kebutuhan psikologis yang juga terpenuhi. Kebutuhan psikologis yang terpenuhi adalah adanya pengakuan dari lingkungan sosial untuk dihormati, dihargai, dan sebagai penguat identitas personal yang dapat meningkatkan rasa percaya diri. Melalui bekerja, maka setiap orang memiliki kesempatan untuk mengaktualisasikan potensi, keterampilan, dan kreativitas yang ada dalam diri.

Pada saat berada di lingkungan kerja, seorang pegawai tidak akan terlepas dari tuntutan pekerjaan yang dapat membuat kondisi fisik maupun psikis tidak selalu dalam keadaan yang optimal. Kesehatan fisik dan psikis seorang pegawai akan mempengaruhi *performance* selama bekerja. Pegawai yang memiliki kondisi fisik dan psikis yang baik akan cenderung memberikan dampak yang positif kepada instansi dimana mereka bekerja. Begitu pula halnya setiap pimpinan tentu mengharapkan mempunyai pegawai yang mampu bekerja dengan baik agar visi dan misi dari instansi dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

Pada dasarnya, hubungan yang terjadi antara pegawai dan instansi bersifat simbiosis mutualisme. Artinya, akan selalu ada hubungan yang saling menguntungkan dan berkesinambungan di antara kedua pihak. Pegawai sebagai

roda penggerak utama bagi instansi mempunyai kewajiban untuk melakukan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Disisi lain, suatu instansi mempunyai kewajiban untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja pegawai, seperti: gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, dan lain sebagainya. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada pegawai (Rachmawati, 2007).

Menurut Robbins (2008) kepuasan kerja dapat muncul karena kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan adanya kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Artinya, kepuasan kerja tidak hanya dilihat dari gaji atau kompensasi yang diterima oleh pegawai. Lebih lanjut, dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka (Davis & Keith, 2007).

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Hal ini dapat didasari oleh nilai-nilai (*value*) dan pengalaman selama bekerja. Kepuasan kerja merupakan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja adalah respon afeksi (emosional) yang terbentuk dari berbagai aspek sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.

Salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai adalah kesejahteraan psikologis pegawai. Pegawai yang memiliki

kesejahteraan psikologis terlihat dari adanya kemampuan untuk menerima diri apa adanya, membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, bukan hanya terhadap rekan kerja dan atasan tetapi juga memiliki kemandirian (*autonomy*) dalam bertindak dan menghadapi tekanan sosial, mampu mengontrol lingkungan eksternal, memiliki target terhadap apa yang ingin dicapai dalam hidup dan pekerjaannya, serta mampu mengembangkan potensi dan aktualisasi diri (Ryff & Keyes dalam Sumule dan Taganing, 2008).

Kesejahteraan psikologis adalah evaluasi positif mengenai kehidupan seseorang yang diasosiasikan dengan diperolehnya perasaan menyenangkan (Pinquart & Sorenson, 2000). Pegawai yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih baik dapat berguna untuk meningkatkan komitmen, produktivitas kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan penguasaan lingkungan kerja (Horn, Taris, Schaufeli, dan Schreurs, 2004).

Memperhatikan kesejahteraan psikologis pegawai adalah hal yang sangat penting bagi instansi karena dapat mempengaruhi bagaimana perilaku pegawai itu sendiri, bagaimana pengambilan keputusan yang dilakukan, serta interaksinya dengan rekan kerja (Warr dalam Rasulzada, 2007). Untuk menciptakan pegawai yang memiliki keunggulan daya saing dan suasana kerja yang kondusif maka instansi harus dapat mengelola dan memperhatikan kepentingan pegawainya (Saraji, 2006). Kepentingan pegawai harus diperhatikan karena pegawai dituntut untuk bekerja selama delapan jam sehari dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Harter, 2002). Keadaan yang seperti ini dapat membuat sebagian besar waktu pegawai itu dihabiskan di tempat kerja.

Kesejahteraan psikologis di tempat kerja ini merupakan kesejahteraan psikologis yang lebih spesifik, sehingga memungkinkan akan memiliki hasil yang lebih baik. Dagenais dan Savoie (2012) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis di kehidupan sehari-hari dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja memiliki kerangka acuan yang sama, tetapi kesejahteraan psikologis di tempat kerja berfokus pada ciri-ciri intrinsik yang berkaitan dengan pekerjaan. Peranan kesejahteraan psikologis dalam lingkungan pekerjaan tampak sangat penting. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Cartwright dan Cooper (dalam Rahayu, 2018) mengungkapkan bahwa dampak dari kesejahteraan psikologis yang rendah dalam lingkungan pekerjaan pada pegawai, memiliki jangkauan yang luas terhadap organisasi, seperti absen dalam pekerjaan, penurunan produktivitas kerja, dan tingkat *turnover* yang tinggi.

Berdasarkan survei yang dipublikasikan oleh *The JakartaPost* (2012) melaporkan hasil studi Nielsen menyebutkan bahwa perhatian pegawai saat ini semakin meningkat akan keseimbangan hidup antara pekerjaan dan keluarga, seiring semakin meningkatnya stres akibat beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan atau organisasi perlu memberikan perhatian lebih untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai di tempat kerja agar produktivitas dan kinerja pegawai tidak terganggu.

Terdapat sejumlah fakta yang menunjukkan bahwa instansi yang sukses adalah instansi yang terlebih dahulu memperhatikan kondisi pegawainya. Kondisi pegawai tersebut dapat dilihat dari kesejahteraan pegawai (Keyes, 2000). Ketika sebuah organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan pegawainya, maka pegawai

dapat menempatkan diri mereka sebaik mungkin ke dalam pekerjaan mereka, memberikan keuntungan bagi instansi, dan menghasilkan karya yang lebih kreatif dan inovatif sehingga dapat meningkatkan laju instansi secara keseluruhan (Davis, 2012).

Menurut *World Health Organization* (WHO), gangguan kesejahteraan psikologis dalam lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab paling menonjol dari berkurangnya keterlibatan kerja, ketidakhadiran dari tempat kerja dan pergantian pegawai dalam organisasi (Harnois dalam Rahayu, 2018). Konsekuensi merugikan akan dialami oleh pegawai yang mengalami gangguan kesejahteraan psikologis dalam pekerjaan, terkait dengan hasil kesehatan mental yang buruk, misalnya: depresi, kegelisahan, gangguan tidur, dan bunuh diri (Harries dalam Rahayu, 2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wright et al (2007) menyebutkan bahwa pegawai yang bahagia lebih dapat menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaannya sehingga produktivitas kerjanya meningkat.

Disisi lain, perlu disadari bahwa selain dari faktor internal, adapula faktor eksternal yang turut mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Spector (2000) faktor eksternal (lingkungan kerja) akan mempengaruhi kepuasan kerja, di antaranya seperti karakteristik pekerjaan, ketidakleluasaan dalam organisasi (*Organisational Constraints*), konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*), stres kerja, dan beban kerja. Lingkungan dimana seorang pegawai bekerja disebut sebagai iklim organisasi. Menurut Gibson (2009) iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh

para pekerja atau anggota dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari dan Halim (2013) menyatakan bahwa dengan adanya iklim organisasi yang baik maka akan dapat menimbulkan kepuasan kerja. Pegawai yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif cenderung akan dapat menciptakan inisiatif untuk mau melakukan suatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajibannya bahkan tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar tanggung jawab pekerjaannya.

Iklim organisasi yang baik juga mencerminkan rasa kebersamaan dan komitmen dalam instansi serta tingginya rasa loyalitas terhadap instansi. Dengan adanya rasa aman dan nyaman akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap pimpinan diharapkan untuk selalu berusaha agar kondisi lingkungan kerja dapat terjalin dengan kondusif dan harmonis. Artinya, suatu instansi dapat berjalan dengan efektif dan efisien jika memiliki iklim organisasi yang kondusif.

Pada konteks bekerja di lingkungan pemerintahan, seorang pekerja atau yang biasa dikenal dengan sebutan pegawai merupakan alat penggerak utama segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan negara, pemerintahan, dan pembangunan. Peran Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun pegawai honorer (Non-ASN) sangat penting karena akan menghasilkan *public goods* dan *services* terhadap masyarakat (Miftah, 2012). Beberapa persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menciptakan kepuasan kerja pada pegawai sehingga pegawai

dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal. Pegawai yang merasa puas atas pekerjaannya akan senantiasa menghasilkan pekerjaan dan pelayanan yang sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Menurut Hasibuan (2007) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan pendapat lain dari Widjaja (2006) mengatakan, bahwa pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan.

Selanjutnya, pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintahan maupun dalam badan usaha swasta lainnya. Berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor dan perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah). Menurut Suharno (2008) pegawai adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional pada perusahaan tersebut. Dia bekerja untuk di gaji dan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi, tanpa mereka organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti, hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kualitas kerja, disiplin kerja, serta loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

Pegawai di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara merupakan pegawai yang memiliki tanggung jawab kerja terhadap Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sumatera Utara sebagai Unit Kerja Induk yang sekaligus merupakan unit pelayanan teknis di bawah naungan

Direktorat Jenderal Bina Marga yang beroperasi di wilayah Sumatera Utara. Berdasarkan Permen PUPR No 20 Tahun 2016 tugas Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sumatera Utara adalah melaksanakan perencanaan, pengadaan, pembangunan dan preservasi jalan dan jembatan, penerapan sistem manajemen mutu, dan pengendalian mutu pelaksanaan pekerjaan penyediaan dan pengujian bahan dan peralatan, serta keselamatan dan laik fungsi jalan dan jembatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Para pegawai yang bekerja di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara terdiri dari beberapa jabatan pada level-level tertentu, yaitu (i). Atasan langsung/KPA atau yang disebut sebagai Kepala Satuan Kerja di Unit Satuan Kerja Pelaksana Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara, (ii). Pembantu Atasan Langsung yang terdiri dari Asisten/Bendahara/PP-SPM, (iii). Level Pejabat Inti yang terdiri dari Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), dalam hal ini terdiri dari Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) 3.1 sampai dengan Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) 3.6, dan (iv). Level Staf yang terdiri dari Penata/Petugas/Pelaksana Teknik; Penata/Pengelola/Analisa Keuangan; dan Pengadministrasi Umum. Pegawai yang berada pada level staf terdiri dari pegawai yang berstatus pegawai Aparatus Sipil Negara (ASN) dan pegawai honorer (Non-ASN).

Adapun masing-masing *jobdesk* dari setiap jabatan pada level staf adalah sebagai berikut: (i). Penata/Petugas/Pelaksana Teknis adalah menghimpun data laporan hasil realisasi keuangan, mencatat dan menghimpun progres fisik dari lapangan, mengolah laporan-laporan yang berkaitan dengan teknik yang

disampaikan oleh pengawas/pelaksana lapangan serta mempersiapkan laporan ke atas, menyusun dan mengarsipkan laporan-laporan dari lapangan, menyiapkan laporan mingguan, laporan bulanan, (form Kanwil 1, 2 dan KPE) Triwulan, mengisi buku harian dan mencatat segala kegiatan dan biaya operasional harian di lapangan (ii). Pada Penata/Pengelola/Analisa Keuangan memiliki *jobdesk* untuk membuat SPP GUP (Surat Perintah Pembayaran Ganti Uang Persediaan), membuat laporan keuangan dan laporan pajak, membuat Laporan Pengawasan Pengawasan Kredit, melaksanakan arsip keuangan, mengerjakan buku-buku pembantu, memberikan kode MAK pembebanan pada setiap tanda bukti penerimaan dan pengeluaran, dan menghimpun semua laporan.

Sedangkan pada staf bagian (iii). Pengadministrasi umum *jobdesknya* adalah menyelenggarakan dan menata tugas-tugas Pramubakti dan Satpam, mengendalikan surat masuk dan surat keluar, membuat daftar honorarium, menyiapkan/mengurus administrasi perjalanan dinas, mengarsipkan surat masuk dan surat keluar, mendistribusikan surat masuk dan surat keluar sesuai dengan tujuannya, mempersiapkan, membuat surat pertanggung jawaban (SPJ) dari barang hasil penggandaan surat-surat dan barang dokumen-dokumen, dan mengetik surat pengganti perjalanan dinas (SPPD).

Apabila dilihat dari tugas, pokok dan fungsinya maka masing-masing pegawai yang berada pada level staf tersebut memiliki peran dan tanggung jawab yang saling berkaitan dan mempengaruhi kinerja pegawai yang satu dengan lainnya. Maka, dalam hal ini kondisi kerja yang dibutuhkan dalam instansi adalah

adanya kerjasama tim yang baik antar sesama pegawai agar tercipta performa kerja yang maksimal dan diharapkan dapat memunculkan rasa kepuasan dalam bekerja.

Pada penelitian ini, peneliti memilih pegawai pada level staf yaitu Penata/Petugas/Pelaksana Teknik, Penata/Pengelola/Analisa Keuangan, dan Pengadministrasi Umum untuk dijadikan sebagai responden penelitian. Alasan dalam pemilihan responden ini dikarenakan peneliti melihat adanya fenomena-fenomena yang terjadi di lingkungan kerja tersebut yang mengakibatkan kondisi kerja yang kurang kondusif. Hal ini terlihat dari adanya hubungan relasi antara sesama rekan kerja yang kurang solid, saling sikut kepada sesama rekan kerja hingga komunikasi yang buruk membuat pegawai mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya karena tidak ada kerjasama tim yang baik, selain itu dari sisi manajerial, beberapa pegawai juga merasakan sikap atasan yang kurang mendukung terhadap kinerja pegawai sehingga menciptakan kurangnya rasa motivasi dari pegawai tersebut. Latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan *jobdesk* membuat pegawai juga merasa kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya. Akan tetapi, demi alasan profesionalisme pegawai harus menjalankan fungsinya sesuai dengan arahan pimpinan.

Melihat situasi kerja yang kurang kondusif tersebut, maka peneliti memiliki asumsi bahwa pegawai yang bekerja di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara akan mengalami beban psikis yang dapat mengganggu kinerjanya. Pada kenyataannya, kinerja pegawai sangat dipengaruhi dari kondisi psikologis pegawai di lingkungan kerjanya. Pegawai yang memiliki kondisi psikologis yang baik, cenderung akan lebih mampu untuk

mengelola perasaan dan situasi kerja yang tidak sesuai dengan harapannya. Maka dari itu, peneliti merasa perlu untuk menguji dan mengetahui sejauh mana pengaruh kesejahteraan psikologis dalam memunculkan rasa puas dalam bekerja.

Disisi lain, ada faktor eksternal yang juga turut mempengaruhi bagaimana persepsi pegawai di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara terhadap kepuasan kerja. Faktor eksternal yang dimaksudkan adalah gambaran situasi dan kondisi di lingkungan kerja tersebut atau yang dikenal sebagai iklim organisasi. Pegawai yang bekerja di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara membutuhkan iklim organisasi yang nyaman dan kondusif. Hal ini dikarenakan pengaruh dari iklim organisasi yang nyaman dan kondusif diasumsikan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang terlihat dari baik atau buruknya kinerja yang ditampilkan oleh setiap pegawai.

Apabila merujuk pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan Lestari (dalam Shafira, 2017), diketahui bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan dengan masa kerja 5 tahun dan karyawan dengan masa kerja 10 tahun. Karyawan dengan masa kerja 5 tahun memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, sedangkan pada karyawan dengan masa kerja 10 tahun justru memiliki kepuasan kerja yang berada pada kategori tinggi. Artinya, semakin lama masa kerja seorang pegawai di sebuah instansi maka semakin besar kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai tersebut.

Namun, hal yang berbeda justru ditemukan peneliti dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lestari (2017) di atas. Data yang ditemukan oleh peneliti melalui survei awal terhadap 7 orang pegawai di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara, adalah sebagai berikut:

Lama bekerja	Jabatan	Jumlah	(%)
≤ 5 tahun	Pengadministrasi Umum	1	14,3
6-10 tahun	Penata Keuangan	1	14,3
11-15 tahun	Pengadministrasi Umum	1	14,3
	Penata Teknik	2	28,6
	Penata Keuangan	2	28,6
Jumlah		7	100%

Berdasarkan data pada tabel di atas diketahui bahwa pegawai yang sudah bekerja selama kurang dari 5 tahun sebanyak 1 orang (14,3%), pegawai yang sudah bekerja selama 6 sampai 10 tahun sebanyak 1 orang (14,3%), dan pegawai yang sudah bekerja selama 11 sampai 15 tahun sebanyak 5 orang (71,4%). Melalui data di atas, diketahui bahwa semakin lama masa kerja pegawai, ternyata menunjukkan adanya indikasi ketidakpuasan dalam bekerja.

Ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut diketahui dari pernyataan 6 pegawai (85,7%) yang masa lama bekerjanya sudah lebih dari 5 tahun. Hal-hal yang membuat mereka mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dikarenakan adanya hubungan antara rekan kerja yang tidak sejalan, sikap dari rekan kerja yang mencari perhatian dari atasan, tidak ada rasa kepercayaan terhadap sesama pegawai, banyaknya tuntutan sesama pegawai, namun tidak diimbangi dengan kinerja yang baik, tidak ada kerjasama tim yang baik,

pembagian profit yang belum sesuai dengan beban kerja, tekanan dari pihak atasan (beban kerja yang terasa berat), serta adanya perubahan aturan secara mendadak dari kantor induk. Sedangkan, pada 1 orang pegawai (14,3%) yang telah bekerja kurang dari 5 tahun belum merasakan gejala ketidakpuasan dalam bekerja yang dipengaruhi dari faktor eksternal. Pegawai ini menyatakan bahwa rasa tidak puas selama bekerja muncul hanya pada saat kondisi fisik yang tidak sehat.

Berdasarkan fenomena di atas dan mengacu pada aspek kesejahteraan psikologis, ditemukan adanya indikasi hubungan yang tidak positif dengan orang lain khususnya pada sesama rekan kerja dan atasan dimana, hal ini diasumsikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pegawai yang dikatakan rendah atau kurang baik dalam aspek ini ditandai dengan memiliki sedikit hubungan dengan orang lain, sulit bersikap hangat dan enggan memiliki ikatan dengan orang lain misalnya rekan kerja.

Apabila dikaitkan dengan aspek kepuasan kerja mengenai ciri-ciri intrinsik pekerjaan, maka sebanyak 2 pegawai (28,6%) belum merasakan adanya indikasi kepuasan dalam bekerja. Dimana, pegawai menyatakan bahwa mereka tidak bekerja sesuai dengan jabatan yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh Balai, sehingga mereka harus belajar dan bertanggung jawab untuk tugas/ jabatan di luar *jobdesknya*. Disisi lain, dari faktor psikologis pegawai tersebut merasa bahwa pekerjaan yang dijalani saat ini hanya sebagai bentuk tanggung jawab namun tidak didasari oleh adanya minat yang tinggi terhadap pekerjaan tersebut.

Berbeda halnya pada 5 pegawai (71,4%) lainnya yang menyatakan bahwa mereka merasa cukup puas dalam bekerja namun, kepuasan kerja yang mereka rasakan didasari oleh adanya kesesuaian latar belakang pendidikan dengan tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, hal lainnya yang membuat mereka merasa senang atau puas adalah selama bekerja mereka juga dapat menambah wawasan baru di bidang pekerjaan lainnya.

Fenomena ketidakpuasan kerja pada pegawai di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara juga terlihat dari keluhan dan masukan yang disampaikan oleh 6 orang pegawai (85,7%) yang telah bekerja selama 11 sampai 15 tahun. Menurut 6 pegawai di atas, instansi masih perlu membenahi beberapa hal seperti sikap atasan yang harus lebih memberikan kepercayaan terhadap pegawai, memberdayakan setiap pegawai untuk menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya, adanya pembagian *jobdesk* yang belum sesuai, strukturisasi pekerjaan yang belum semua pegawai memahami dengan jelas, belum adanya transparansi dalam pelaksanaan pekerjaan, serta pembagian profit yang tidak sesuai bobot tanggung jawab.

Berdasarkan fenomena di atas yang terjadi pada pegawai di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara, yang mengacu pada dimensi iklim organisasi yaitu mengenai struktur, ditemukan adanya indikasi dimensi struktur yang rendah. Struktur yang dimaksud adalah merefleksikan perasaan bahwa pegawai diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Dalam hal ini, indikasi bahwa adanya struktur yang rendah karena pegawai merasa tidak ada

kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan dalam mengambil keputusan.

Penelitian oleh Adegoke (2014) mengungkapkan bahwa pegawai yang memiliki tuntutan pekerjaan tinggi akan berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis dalam pekerjaannya. Pendapat lainnya dari Schellenberg dan Bailis (2015) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan secara negatif terhadap kesejahteraan psikologis di kalangan pegawai pada bidang kesehatan dimana karyawan kesehatan tersebut mengalami tuntutan pekerjaan yang tinggi serta memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah. Penelitian lain menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi menunjukkan korelasi negatif dengan rendahnya kesejahteraan psikologis terkait dengan pekerjaannya. Artinya, semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang diterima seorang pegawai, maka semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologisnya (LePine dalam Rahayu, 2018).

Salah satu sumber daya yang mendukung pekerjaan seorang pegawai adalah hubungan yang baik dengan rekan kerja, terutama pemimpin atau atasannya. Atasan memiliki peran dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis bawahan dengan membuat tempat kerja menjadi sehat, tidak mengabaikan pengawasan, memotivasi pegawai, serta mencerminkan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi pegawai (Badeni, 2013). Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja bawahan adalah kualitas interaksi atasan-bawahan seperti cara komunikasi atasan-bawahan (Tanuwijaya & Kurniadi dalam Sadida, 2018).

Menurut Rosa (dalam Puspita, 2015) bahwa rendahnya kepuasan kerja yang terjadi pada pegawai merupakan salah satu gejala yang paling meyakinkan

dari rusaknya kondisi suatu organisasi. Rendahnya kepuasan kerja pada pegawai biasanya tersembunyi di belakang aksi-aksi pemogokan liar, pelambatan kerja, mangkir kerja dan terjadinya pergantian pegawai. Gejala-gejala merupakan bagian dari banyak keluhan, rendahnya prestasi kerja, emosi tidak stabil, melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, dan masalah indiscipliner.

Berdasarkan data dari survei awal tersebut diketahui pula bahwa sebanyak 7 pegawai (100% dari jumlah sampel) belum menunjukkan adanya aksi nyata atas ketidakpuasan dalam bekerja yang berdampak negatif, namun selama bekerja mereka hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsi yang diberikan oleh instansi. Kepuasan kerja yang ada pada pegawai mampu mencegah munculnya perilaku menyimpang di tempat kerja seperti pembentukan serikat pekerja, pergaulan tidak pantas, dan keterlambatan. Pegawai yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi/instansi dimana ia bekerja, membantu individu (rekan kerja) lain, dan melebihi harapan normal (standar pekerjaan) dalam pekerjaan mereka sehingga dapat menampilkan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil survei awal yang telah dilakukan, diketahui bahwa 7 pegawai tersebut belum memperlihatkan kontribusi (prestasi) besar di luar tanggung jawab kerjanya. Maka dari itu, peneliti merasa perlu untuk menguji dan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai apakah ada pengaruh kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja pada Pegawai di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada Pegawai di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada Pegawai di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menguji pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja pada Pegawai di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara.
2. Mengetahui dan menguji pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada Pegawai di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara.
3. Mengetahui dan menguji pengaruh kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada Pegawai di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperkaya teoretis di bidang Psikologi. Khususnya bagian Psikologi Industri dan Organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Instansi

Menjadi bahan evaluasi bagi instansi untuk memperhatikan kepuasan kerja Pegawai. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Lebih lanjut hal ini dapat diketahui melalui hasil observasi dalam hal hubungan relasi pegawai dengan rekan kerja yang lain. Disamping itu instansi dapat meningkatkan bahkan menciptakan iklim kerja yang kondusif agar mampu menunjang aktivitas pegawai selama bekerja.

2. Bagi Pegawai

Diharapkan agar setiap pegawai mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis yaitu dengan membangun relasi positif dengan orang lain, menciptakan hubungan dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja, mempertahankan kelebihan dalam diri dan memperbaiki kelemahan diri, sehingga mampu untuk beradaptasi dalam lingkungan kerja, melakukan pengembangan pribadi (*personal growth*) yaitu dengan mengenali potensi yang ada dalam diri untuk terus dikembangkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian selanjutnya diharapkan agar melakukan penelitian berkaitan dengan faktor-faktor dari kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008) kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya upah yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima. Selanjutnya, pendapat yang berbeda dikatakan oleh Hasibuan (2011) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja. Sejalan dengan yang dikatakan Davis&Keith (2007) bahwa kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Blum (2014), kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Sedangkan menurut Howell&Dipboye (dalam Tanujaya Winda, 2014) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar

pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja (Robbins, 2008). Sementara kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dapat memenuhi kebutuhan. Dengan demikian, kombinasi kepuasan dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya (Hasibuan, 2011).

Davis, Keith. (2007) mengemukakan: *“Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with which employees view their work”*. Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Sedangkan, Wexley dan Yulk mendefinisikan kepuasan kerja sebagai *“Is the way an employee feels about his or her job”* atau cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya. Robbins (2008) kepuasan kerja dapat muncul karena kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan ini dapat dilihat bahwa upah bukanlah faktor mutlak yang mendasari orang puas atau tidak puas. Menurut teori Dua Faktor dari Herzberg (Hasibuan, 2016), pada umumnya karyawan mengidentifikasi kepuasan dengan faktor internal dalam diri mereka, seperti prestasi yang dicapai dan promosi. Sebaliknya karyawan akan mengidentifikasi ketidakpuasan kerja pada faktor-faktor eksternal seperti gaji, dukungan teman dan penyelia (Yuniar I

Gusti, dkk. 2011). Kepuasan kerja mencegah munculnya perilaku menyimpang di tempat kerja seperti pembentukan serikat pekerja, pergaulan tidak pantas, dan keterlambatan. Karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah rasa suka atau tidak suka pada beberapa atau seluruh aspek pekerjaan. Selain itu, pekerjaan yang secara mental menantang, gaji/ upah yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, rekan/ partner kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, masalah insentif yang dianggap sesuai atau layak, tentang kesempatan untuk promosi atau lebih maju dari sebelumnya, pujian dari hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mullin (2005) menjelaskan tentang beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. *Perbedaan Individu*, setiap perbedaan individu mempunyai tahap kepuasan kerja menurut tingkat yang ditetapkan oleh individu sendiri. Hal ini menyebabkan ada perbedaan tingkat kepuasan kerja bagi setiap perbedaan individu.
2. *Usia*, menurut Maslow (2005) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara usia dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja bertambah sesuai dengan bertambahnya usia.

3. *Jenis Kelamin*, hasil penelitian Zaleznik, dkk. (dalam Tanujaya Winda, 2014) menemukan bahwa perempuan lebih puas dibandingkan dengan laki-laki. Dengan menunjukkan bahwa perempuan berada pada tahap sosial, mendapat gaji yang sama dengan laki-laki.
4. *Pendidikan*, banyak hasil penelitian yang dilakukan saling bertolak belakang mengenai faktor tersebut terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan faktor tersebut dapat memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja, walaupun ada penelitian yang menyatakan tidak ada hubungan.

Spector (2000) memaparkan bahwa faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja dibagi menjadi 2 kategori besar, yaitu:

1. Lingkungan kerja serta faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan memiliki pengaruh penting pada kepuasan kerja, seperti: (a) Karakteristik pekerjaan, (b) Ketidakeleluasaan dalam organisasi (*Organisational Constraints*), (c) *Work-family conflict* (konflik kerja-keluarga), (d) Stres Kerja, (e) Beban kerja.
2. Faktor individu yang dibawa oleh seseorang ke pekerjaannya, seperti: (a) Jenis kelamin, (b) Usia, (c) Pendidikan.

Menurut pendapat Moh. As'ad (2003), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenangan kerja, sikap terhadap kerja, perasaan saat bekerja.

2. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan karyawan.
3. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.
4. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

2.1.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Berikut aspek-aspek kepuasan kerja Munandar (2001) sebagai berikut:

1. Ciri-ciri Intrinsik Pekerjaan

Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman keterampilan, jati diri tugas (*task identity*), tugas yang penting (*task significance*), otonomi, dan pemberian balikan.

2. Gaji Penghasilan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan karyawan, dan bagaimana gaji diberikan. Jumlah gaji yang diperoleh dapat secara nyata mewakili kebebasan untuk melakukan apa yang ingin dilakukan. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat

keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

3. Penyelia.

Locke memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan karyawan dengan penyelia. Ia mengemukakan 2 jenis hubungan antara atasan dan bawahan, yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu karyawan, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

4. Rekan Kerja.

Hubungan yang ada antar karyawan adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Di dalam kelompok kerja di mana karyawan harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja.

5. Kondisi Kerja.

Bekerja dalam ruangan yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakan (*uncomfortable*) akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Perusahaan perlu menyediakan kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi. Dalam kondisi kerja seperti itu kebutuhan-kebutuhan fisik dapat dipenuhi

dan memuaskan karyawan.

Sedangkan menurut pendapat Gilmer (dalam Melani Titis & Suhaji, 2012) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.

2. Keamanan kerja.

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.

3. Gaji.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Manajemen kerja.

Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

5. Kondisi kerja.

Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penynaran, kantin, dan tempat parkir.

6. Pengawasan (*Supervisi*).

Bagi Karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.

7. Faktor intrinsik dari pekerjaan.

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

8. Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.

9. Aspek sosial dalam pekerjaan.

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.2 Kesejahteraan Psikologis

2.2.1 Definisi Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis merupakan kemampuan individu untuk menerima dirinya apa adanya (*self-acceptance*). Membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain (*positive relation with others*). Memiliki kemandirian dalam menghadapi tekanan sosial (*autonomy*), mengontrol lingkungan eksternal (*environmental mastery*), memiliki tujuan dalam hidupnya (*purpose in life*), serta mampu merealisasikan potensi dirinya secara berkesinambungan (*personal*

growth) (Ryff, 1989). Kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai suatu evaluasi positif mengenai kehidupan seseorang yang diasosiasikan dengan diperolehnya perasaan menyenangkan (Pinquart & Sorenson, 2000).

Hurlock (1999) mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai sebuah kebutuhan untuk memenuhinya ketiga kebahagiaan yaitu penerimaan, kasih sayang dan pencapaian. Menurut Ryff & Keyes (1995) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis adalah suatu keseimbangan afek positif dan negatif dan suatu fungsi kepuasan hidup seseorang atau *cognitive appraisal* seseorang. Menurut WHO, kesejahteraan psikologis adalah sebuah *appraisal* subjektif fungsi seorang individu dalam realisasi-diri (Keyes, 2013).

Kesejahteraan psikologis merupakan salah satu bagian dari area psikologi positif umum yang disebut sebagai *subjective well-being* (SWB) yang mana merupakan suatu ukuran berfungsi secara positif dalam tingkat individu (Peyrot, 2005). Kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai hasil evaluasi atau penilaian seorang individu terhadap diri sendiri yang dipengaruhi oleh pengalaman hidup dan harapan individu yang bersangkutan, dan digunakan untuk menggambarkan kesehatan psikologis individu berdasarkan pemenuhan fungsi psikologis positif (*positive psychological functioning*) (Ryff, 1989).

Dari beberapa penjelasan di atas maka peneliti menyimpulkan kesejahteraan psikologis adalah keadaan individu yang mampu menerima diri apa adanya, mampu membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, memiliki kemandirian, mampu mengontrol lingkungan eksternal, memiliki arti dalam hidup serta mampu merealisasikan potensi dirinya secara berkesinambungan.

2.2.2 Dimensi Kesejahteraan Psikologis

Menurut Ryff dan Keyes (dalam Sumule dan Taganing, 2008) pondasi kesejahteraan psikologis adalah individu yang secara psikologis mampu berfungsi secara positif (*positive psychological functioning*). Kesejahteraan psikologis mengacu pada 6 dimensi yaitu:

1. Penerimaan diri (*Self-acceptance*)

Dimensi ini merupakan ciri utama kesehatan mental dan merupakan karakteristik utama dalam aktualisasi diri, berfungsi optimal dan kematangan. Penerimaan diri yang baik ditandai dengan kemampuan menerima diri apa adanya. Kemampuan tersebut memungkinkan seseorang untuk bersikap positif terhadap diri sendiri dan kehidupan yang dijalaninya.

Menurut Ryff (dalam Sumule & Taganing, 2008) hal tersebut menandakan kesejahteraan psikologis yang tinggi. Individu yang memiliki tingkat penerimaan diri yang baik ditandai dengan sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek yang ada dalam dirinya, baik yang positif maupun negatif, dan memiliki pandangan positif terhadap masa lalu. Demikian pula sebaliknya, seseorang yang memiliki tingkat penerimaan diri yang kurang baik dan memunculkan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, merasa kecewa dengan pengalaman masa lalu, dan memiliki pengharapan untuk menjadi pribadi yang bukan dirinya, dengan kata lain tidak menjadi dirinya saat ini.

2. Hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*)

Pada dimensi ini seringkali disebut dimensi yang paling penting dari konsep kesejahteraan psikologis. Ryff menekankan pentingnya menjalin hubungan hangat dan saling percaya dengan orang lain. Dimensi ini juga menekankan adanya kemampuan yang merupakan salah satu komponen kesehatan mental yaitu kemampuan untuk mencintai orang lain.

Dalam dimensi ini, individu yang dikatakan tinggi atau baik ditandai dengan adanya hubungan yang hangat, memuaskan dan saling percaya dengan orang lain, dan ia juga memiliki rasa afeksi dan empati yang kuat terhadap orang lain. Sementara itu, individu yang dikatakan rendah atau kurang baik dalam dimensi ini ditandai dengan memiliki sedikit hubungan dengan orang lain, sulit bersikap hangat dan enggan memiliki ikatan dengan orang lain.

3. Memiliki kemandirian (*Autonomy*)

Pada dimensi ini menjelaskan tentang kemandirian, kemampuan untuk menentukan diri sendiri, dan kemampuan untuk mengatur tingkah laku. Individu yang mampu menolak tekanan sosial untuk berfikir dan bertingkah laku dengan cara-cara tertentu, serta dapat mengevaluasi diri sendiri dengan standar personal, hal ini menandakan bahwa dia baik dalam dimensi ini.

Sementara individu yang kurang baik dalam dimensi ini akan memperhatikan harapan dan evaluasi dari orang lain, mereka akan membuat keputusan berdasarkan penilaian orang lain dan cenderung

bersikap konformis. Dengan kata lain individu yang tidak terpengaruh dengan persepsi orang lain dan tidak bergantung dengan orang lain adalah individu yang memiliki *autonomy* yang baik, sedangkan individu yang mudah terpengaruh serta bergantung pada orang lain adalah individu yang memiliki *autonomy* yang rendah.

4. Mampu mengontrol lingkungan eksternal (*Environmental mastery*)

Hal yang dimaksud dalam dimensi ini adalah seseorang yang mampu memanipulasi keadaan sehingga sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi yang dianutnya dan mampu untuk mengembangkan diri secara kreatif melalui aktifitas fisik maupun mental. Individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik memiliki kemampuan untuk memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi fisik dirinya.

Dengan kata lain, dia memiliki kemampuan dalam menghadapi kejadian-kejadian di luar dirinya (lingkungan eksternal). Sementara itu, Individu yang kurang baik dalam dimensi akan menunjukkan ketidakmampuan untuk mengatur kehidupan sehari-hari, dan kurang memiliki kontrol terhadap lingkungan luar di sekitarnya.

5. Tujuan hidup (*Purpose in life*)

Pada dimensi ini menjelaskan kemampuan individu untuk mencapai tujuan atau arti hidup. Individu yang memiliki makna dan keterarahan dalam hidup, maka akan memiliki perasaan bahwa kehidupan baik saat ini maupun masa lalu mempunyai makna, memiliki kepercayaan untuk mencapai tujuan hidup, dan memiliki target terhadap apa yang ingin

dicapai dalam hidup, maka dapat dikatakan bahwa ia memiliki tujuan hidup yang baik.

Sementara, seseorang yang kurang baik dalam dimensi ini, ditandai dengan memiliki perasaan tidak ada tujuan yang ingin dicapai dalam hidup tidak melihat adanya manfaat terhadap kehidupan masa lalunya, dan tidak mempunyai kepercayaan untuk membuat hidup berarti.

6. Pengembangan potensi dalam diri (*Personal Growth*)

Pada dimensi ini menjelaskan tentang kemampuan individu untuk mengembangkan potensi dalam diri dan berkembang sebagai seorang manusia. *Personal growth* ini penting untuk dimiliki setiap individu dalam berfungsi secara psikologis. Salah satu hal penting dalam dimensi ini adalah adanya kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, misalnya keterbukaan terhadap pengalaman.

Seseorang yang memiliki *personal growth* yang baik memiliki perasaan untuk terus berkembang, melihat diri sebagai sesuatu yang bertumbuh, menyadari potensi dalam diri, dan mampu melihat peningkatan dalam diri dan tingkah laku dari waktu ke waktu. Sementara itu, individu yang kurang baik dalam *personal growth* ini akan menunjukkan ketidakmampuan untuk mengembangkan sikap dan tingkah laku baru, memiliki perasaan bahwa ia adalah seorang pribadi yang monoton dan tidak tertarik dengan kehidupan yang dijalaninya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kesejahteraan psikologis meliputi: penerimaan diri (*self-acceptance*),

hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), memiliki kemandirian (*autonomy*), mampu mengontrol lingkungan eksternal (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pengembangan potensi dalam diri (*personal growth*).

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis

Ryff & Singer (dalam Keyes, 2013) menjelaskan berbagai faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis antara lain:

1. Tingkat pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka tingkat kesejahteraan psikologis orang tersebut juga semakin tinggi.

2. Usia

Dikatakan bahwa orang dewasa tua memiliki autonomi dan penguasaan lingkungan serta hubungan yang positif lebih tinggi dibandingkan dengan dewasa muda.

3. Status ekonomi

Status sosial ekonomi yang meliputi: tingkat pendidikan, tingkat pendapatan, dan keberhasilan pekerjaan memberikan pengaruh tersendiri pada kesejahteraan psikologis, dimana individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan memiliki pekerjaan yang baik akan menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi pula.

4. Dukungan sosial

Dukungan sosial termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi

kesejahteraan psikologis seseorang. Dukungan sosial atau jaringan sosial, berkaitan dengan aktivitas sosial yang diikuti oleh individu seperti aktif dalam pertemuan-pertemuan atau organisasi, kualitas dan kuantitas aktivitas yang dilakukan, dan dengan siapa kontak sosial dilakukan (Pinquart & Sorenson, 2000).

5. Religiusitas

Ellison menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara ketaatan beragama (*religiosity*) dengan kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa individu dengan religiusitas yang kuat menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi dan lebih sedikit mengalami pengalaman traumatik.

6. Kepribadian

Schumutte & Ryff telah melakukan penelitian mengenai hubungan antara lima tipe kepribadian (*the big five traits*) dengan dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis. Hasilnya menunjukkan bahwa individu yang termasuk dalam kategori *ekstraversi*, *conscientiousness* dan *low neuroticism* mempunyai skor tinggi pada dimensi penerimaan diri, penguasaan lingkungan dan keberarahan hidup. Individu yang termasuk dalam kategori *openness to experience* memiliki skor tinggi pada dimensi pertumbuhan pribadi.

Individu yang termasuk dalam kategori *agreeableness* dan *extraversi* mempunyai skor tinggi pada dimensi hubungan positif

dengan orang lain dan individu yang termasuk kategori *low neuriticism* mempunyai skor tinggi pada dimensi ekonomi.

2.3 Iklim Organisasi

2.3.1 Definisi Iklim Organisasi

Iklim organisasi berkenaan dengan persepsi anggota organisasi, baik secara individual maupun kelompok mengenai sifat-sifat dan karakteristik organisasi yang mencerminkan norma serta keyakinan dalam organisasi (Ekvall, 2015). Gibson (2009) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya.

Miner menjelaskan bahwa iklim organisasi bisa menjadi kekuatan yang efektif jika bersifat positif dan memiliki kekuatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi. Iklim yang dikembangkan dalam organisasi dapat menjadi efektif, terlebih dahulu iklim tersebut harus dapat diterima atau sesuai dengan nilai dan keyakinan anggota secara umum. Carudin (2011) menyimpulkan bahwa iklim kerja yang kondusif sangat dibutuhkan dalam peningkatan kualitas, relevansi dan kuantitas. Sarana prasarana harus dirasionalisasikan dengan kebutuhan yang ada, kebersihan, kenyamanan dan keamanan harus ditingkatkan.

Kualitas manajemen, rasa memiliki, rasa kekeluargaan dan kebersamaan juga harus ditingkatkan. Wirawan (2008) mendefinisikan “Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen,

konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi”.

Sedangkan Davis, Keith dan Newstrom (2000), menyatakan: “Iklim organisasi adalah lingkungan di mana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis”.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa iklim organisasi adalah sarana prasarana yang harus dirasionalisasikan dengan kebutuhan yang ada, kebersihan, kenyamanan dan keamanan. Selain itu, adanya kualitas manajemen, rasa memiliki, rasa kekeluargaan dan kebersamaan dalam lingkungan organisasi bekerja.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Stringer (2002) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi yang intinya sebagai berikut:

(1) Lingkungan eksternal, (2) Strategi organisasi, (3) Peraturan organisasi, (4) Kekuatan sejarah, dan (5) Kepemimpinan. Steers, Richard M. (2005)

menjelaskan ada empat komponen yang menentukan iklim organisasi yang intinya sebagai berikut: (1) Struktur kebijakan organisasi, (2) Teknologi, (3) Lingkungan luar, (4) Kebijakan dan praktek, dan (5) Manajemen.

Mondy (2008) mengungkapkan 4 faktor utama yang mempengaruhi iklim organisasi yang intinya sebagai berikut:

1. Kelompok kerja, yang terdiri dari kesepakatan, moral kerja, dan kesejawatan.

2. Pengawasan manejer, berupa penekanan pada hasil dan tingkat kepercayaan.
3. Karakteristik organisasi yang terdiri dari ukuran (besar kecilnya organisasi), kekompakkan organisasi, keformalan dalam organisasi dan otonomi.
4. Proses administrasi antara lain terdiri dari sistem penghargaan dan sistem komunikasi.

Robbins (2008) secara detail menjelaskan beberapa hal yang dinyatakannya sebagai faktor-faktor iklim organisasi yaitu:

1. *Individual initiative*, yaitu tingkat tanggung jawab dan kemandirian yang dimiliki tiap anggota.
2. *Risk tolerance*, tingkat resiko yang boleh atau mungkin dipikul oleh anggotanya untuk mendorong mereka menjadi agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.
3. *Integration*, tingkat unit-unit kerja dalam organisasi yang mendorong untuk beroperasi dalam koordinasi yang baik.
4. *Management support*, tingkat kejelasan komunikasi, bantuan dan dukungan yang disediakan manajemen terhadap unit kerja dibawahnya.
5. *Control*, sejumlah aturan/peraturan dan sejumlah pengawasan yang digunakan untuk mengtur dan mengawasi perilaku karyawan.
6. *Identity*, tingkat identifikasi diri tiap anggota organisasi secara keseluruhan melebihi group kerja atau bidang profesi masing-masing.
7. *Rewards*, tingkat alokasi dan penghargaan (promosi jabatan dan honor)

berdasarkan kinerja karyawan sebagai lawan dari senioritas, anak mas dan lain-lain.

8. *Conflict tolerance*, tingkat toleransi terhadap konflik dan kritik keterbukaan yang muncul dalam organisasi.
9. *Communications patters*, tingkat keterbatasan komunikasi dalam organisasi yang sesuai otorisasi pada hirarki formal.

2.3.3 Dimensi Iklim Organisasi

Altman (2000) menyebutkan jenis iklim organisasi yang intinya sebagai berikut: Keadaan lingkungan fisik, Keadaan lingkungan sosial, Pelaksanaan sistem manajemen, Produk, Konsumen yang dilayani, Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi, dan Budaya organisasi. Greenberg dan Baron (1993) menyebutkan dimensi iklim organisasi yang intinya sebagai berikut: Kepercayaan, Pembuatan keputusan bersama, Kejujuran, Komunikasi, Fleksibilitas/Otonomi, dan Resiko pekerjaan.

Stringer (2002) menjelaskan untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan yang intinya sebagai berikut: Struktur, Standar-standar, Tanggung jawab, Penghargaan, Dukungan, dan Komitmen.

Menurut penelitian Litwin dan Stringer (dalam Setiawan, 2015) terdapat enam dimensi dalam iklim organisasi, yaitu:

1. Struktur (*structure*)

Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan di organisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.

Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

2. Standar-standar (*standards*)

Dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

3. Tanggung jawab (*responsibility*)

Merefleksikan perasaan pegawai bahwa mereka menjadi ‘bos atas diri sendiri’ dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

4. Penghargaan (*recognition*)

Mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran apa yang diharapkan atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja akan memberikan keseimbangan antara imbalan

dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

5. Dukungan (*support*)

Merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau terisih sendiri. Dimensi iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, dimana sumber-sumber sangat terbatas.

6. Risiko (*risk*)

Hal ini mengenai risiko dan tantangan dalam pekerjaan dan dalam organisasi, apakah penekanannya pada berani mengambil risiko dengan perhitungan yang matang, mengambil risiko yang sangat besar bahkan di luar kemampuan, atau tidak berani mengambil risiko dalam arti mencari jalan “aman” saja.

7. Kehangatan (*warmth*)

Dimensi ini menunjukkan tentang hubungan interpersonal dalam organisasi yang menciptakan suasana kerja tersendiri. Apakah suasana kerja tergambar dengan ada atau tidaknya persahabatan dan keakraban antar anggota organisasi.

8. Konflik (*conflict*)

Definisi ini pada dasarnya mengulas tentang bagaimana pemecahan terhadap konflik yang terjadi (*conflict resolution*) di organisasi.

9. Identitas diri (*identity*)

Dimensi ini merupakan gambaran mengenai identifikasi individu dengan tujuan atau norma kelompok atau organisasi.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lain dari masalah yang ingin diteliti.

Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh peneliti merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti.

Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, maka ia akan bekerja dengan nyaman dan memberikan dampak yang baik untuk dirinya, instansi maupun organisasi dimana ia bekerja. Menurut Howell dan Robert (1986) hasil keseluruhan dari derajat rasa atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya disebut kepuasan kerja. Perasaan yang dialami seorang karyawan tentunya akan berdampak terhadap kinerja maupun pekerjaan yang dijalankan. Contohnya ketika seorang karyawan telah menyelesaikan suatu tugas dan menghasilkan karya yang baik maka ia akan bahagia dan meningkatkan semangat untuk terus bekerja menghasilkan suatu karya yang lebih baik.

Ketika karyawan dapat merasakan kesejahteraan psikologis yaitu menerima kekuatan dan kelemahan, dapat membangun relasi, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal maka karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasakan kepuasan kerja. Kesejahteraan psikologis yang baik dan dirasakan oleh karyawan akan membuat karyawan memiliki perasaan tenang dan mampu menghadapi tekanan dalam bekerja sehingga karyawan mampu menciptakan karya maupun prestasi dalam bekerja. Dengan demikian karyawan akan merasa puas terhadap apa yang dikerjakan.

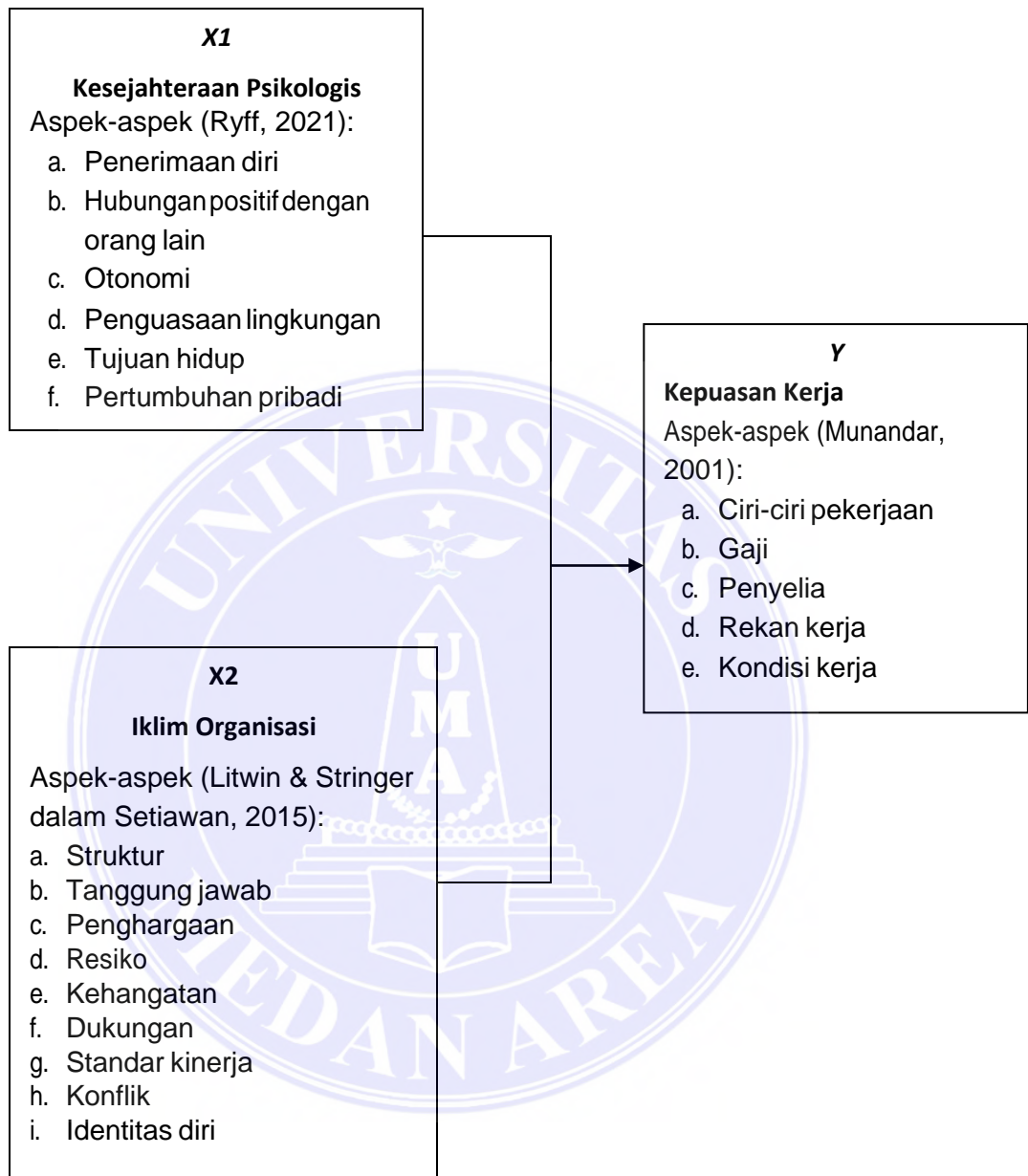
Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Joy Krismarwaty Tasema (UKSW, 2018) terhadap pekerja di Kantor X dengan jumlah 59 orang karyawan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian tersebut ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja pada karyawan di kantor X.

Melalui hasil analisis deskriptif diidentifikasi bahwa tingkat kesejahteraan psikologis karyawan di kantor X berada pada kategori tinggi dengan rata-rata sebesar 81,9%. Begitu pula halnya, terhadap tingkat kesejahteraan psikologis pada karyawan yang tergolong tinggi, hal ini diidentifikasi dari kemampuan karyawan membangun relasi yang baik dengan karyawan lain sehingga mampu bekerja dengan rekan kerja yang lain dengan perasaan yang baik tanpa ada tekanan sehingga karyawan dapat bekerja dengan perasaan senang dan memiliki motivasi untuk terus bekerja dengan baik. Menurut Huppert (2009)

orang-orang dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi memiliki perasaan senang, memiliki motivasi dan puas dengan kehidupannya. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di kantor X berada dikategori tinggi yaitu sebesar 49,25%. Hal ini disebabkan karena para karyawan memberikan sikap yang baik dalam bekerja, seperti tepat waktu dalam bekerja dan membangun relasi positif dengan karyawan lain.

Seperti yang dikemukakan oleh Veroff & Feld (dalam Wijono, 2010) bahwa bekerja secara kelompok mempunyai manfaat penting untuk memenuhi kebutuhan interpersonal dan persahabatan yang dijelaskan sebagai sumber kepuasan kerja. Meningkatkan kesejahteraan psikologis pada karyawan sangat penting, karena kesejahteraan psikologis yang baik akan membantu individu dalam mencapai tingkat kepuasan kerja yang baik, sehingga dapat memberikan dampak yang positif terhadap tempat dimana karyawan tersebut bekerja.

2.5 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1. Kerangka Penelitian Kesejahteraan Psikologis dan Iklim

Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kerangka penelitian adalah konsep pada penelitian yang saling berhubungan, dimana penggambaran variabel satu dengan lainnya bisa terkoneksi secara detail dan sistematis. Hal tersebut dilakukan agar penelitian bisa lebih mudah dipahami karena nantinya dalam laporan penelitian penyampaiannya bisa runtut.

Terpenuhinya kesejahteraan psikologis seorang pegawai akan mempengaruhi bagaimana kondisi kepuasan kerjanya. Pegawai yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi ditandai dengan terpenuhinya aspek-aspek seperti penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi dalam dirinya. Sehingga, akan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerjanya seperti mampu mengatasi segala tuntutan pekerjaan secara adekuat.

Hal ini akan berbeda ketika seorang pegawai memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah. Pegawai yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah ditandai dengan tidak terpenuhinya beberapa atau bahkan semua aspek-aspek seperti penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi dalam dirinya. Sehingga, akan memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja seperti mudah merasa lelah, tidak nyaman, sulit berkonsentrasi bahkan stres selama bekerja.

Disisi lain, kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh bagaimana kondisi dari iklim organisasi dimana seorang pegawai bekerja. Kondisi iklim organisasi yang kondusif dan berkualitas akan cenderung memberikan pengaruh positif

terhadap kepuasan kerja pada pegawai. Pegawai yang mempersepsikan diri bekerja dengan iklim organisasi yang kondusif ditandai dengan terpenuhinya aspek-aspek seperti struktur, tanggung jawab, penghargaan, resiko, kehangatan, dukungan, standar kinerja, konflik, dan identitas diri. Sehingga, akan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja seperti memiliki keterikatan terhadap instansi dimana pegawai bekerja.

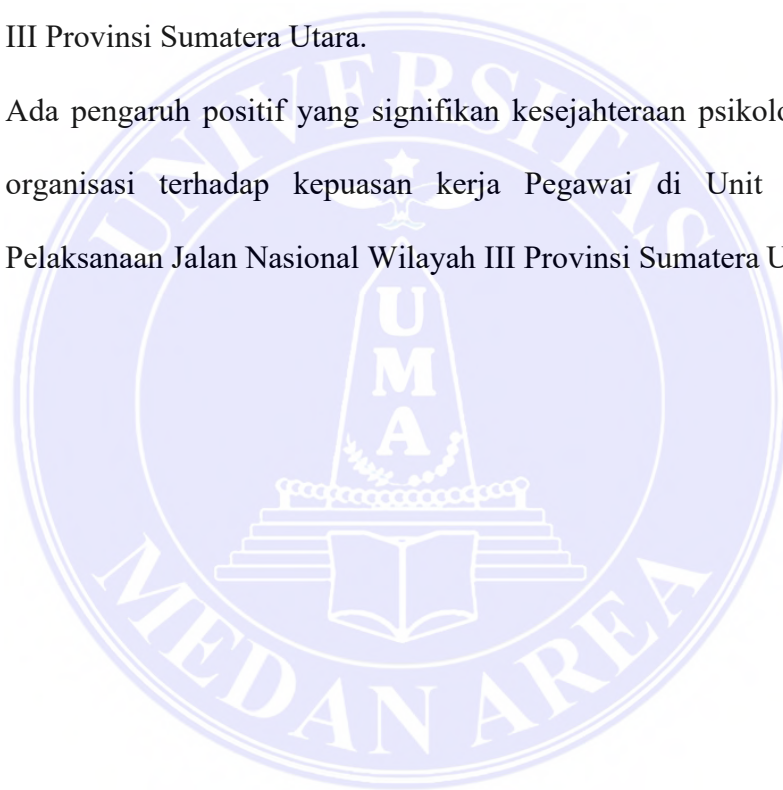
Hal ini akan berbeda ketika pegawai mempersepsikan iklim organisasi sebagai suatu kondisi yang tidak nyaman. Pegawai yang bekerja dalam iklim organisasi yang tidak kondusif ditandai dengan tidak terpenuhinya beberapa atau bahkan semua aspek-aspek seperti struktur, tanggung jawab, penghargaan, resiko, kehangatan, dukungan, standar kinerja, konflik, dan identitas diri. Sehingga akan memberikan pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja, seperti sikap pegawai yang sulit melakukan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik, kurang bersemangat, dan cenderung tidak berani mengambil risiko, dan bahkan prestasi kerja yang rendah.

Agar kepuasan kerja di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara dapat tercapai maka beberapa aspek-aspek seperti: ciri-ciri pekerjaan, gaji, penyelia, rekan kerja, dan kondisi kerja harus dipersepsikan pegawai sebagai suatu yang sudah terpenuhi. Di sisi lain, perlu adanya upaya untuk dapat memelihara dan meningkatkan kepuasan kerja yaitu dengan memperhatikan kesejahteraan psikologis pegawai dan membuat kondisi iklim organisasi yang ada di instansi tersebut tetap kondusif.

2.6 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh positif yang signifikan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja Pegawai di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh positif yang signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh positif yang signifikan kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara.



BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada bab ini akan membahas mengenai: (a) Tempat dan Waktu Penelitian, (b) Identifikasi Variabel Penelitian, (c) Definisi Operasional Variabel Penelitian, (d) Populasi dan Sampel Penelitian, (e) Metode Pengumpul Data Penelitian, (f) Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur Penelitian, dan (g) Metode Analisis Data Penelitian.

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara beralamat di Jalan Busi Dalam No. 7 G Medan pada bulan Juni 2021.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel yang terdapat dalam suatu penelitian berfungsi untuk menentukan alat pengumpul data dan teknik analisis data. Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015). Berdasarkan tujuan penelitian serta rumusan hipotesis, maka identifikasi variabel dalam penelitian ada 2 variabel yaitu:

1. Variabel bebas, yakni kesejahteraan psikologis (X_1) dan iklim organisasi (X_2)
2. Variabel terikat, yakni kepuasan kerja (Y).

3.3. Definisi Operasional

Menurut Azwar (2017), definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variable tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional variabel penelitian merupakan batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian, yang secara konkrit berhubungan dengan realisasi yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian. Adapun definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.3.1 Variabel Terikat (Y): Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah pandangan yang dipersepsikan oleh pegawai di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara terhadap gejala-gejala yang dapat memunculkan adanya kepuasan kerja dalam lima aspek yang meliputi: ciri-ciri pekerjaan, gaji, penyelia, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Skor yang diperoleh dari jawaban responden terhadap skala kepuasan kerja akan memberikan gambaran tentang kepuasan kerja pada pegawai. Semakin tinggi skor yang dihasilkan dari skala ini maka, pegawai mempersepsikan dirinya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika skor yang dihasilkan semakin rendah maka diasumsikan bahwa pegawai mempersepsikan dirinya memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

3.3.2 Variabel Bebas (X1): Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis adalah perilaku yang ditampilkan oleh pegawai di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara berupa gejala-gejala dalam enam aspek yang meliputi penerimaan diri apa adanya (*self-acceptance*), membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain (*positive relation with others*), memiliki kemandirian dalam menghadapi tekanan sosial (*autonomy*), mengontrol lingkungan eksternal (*environmental mastery*), memiliki tujuan dalam hidupnya (*purpose in life*), serta mampu merealisasikan potensi dirinya secara berkesinambungan (*personal growth*).

Skor yang diperoleh dari jawaban responden terhadap skala kesejahteraan psikologis akan memberikan gambaran tentang kesejahteraan psikologis pada pegawai. Semakin tinggi skor yang dihasilkan dari skala ini maka diasumsikan kesejahteraan psikologis yang ditampilkan oleh responden semakin tinggi. Sebaliknya, jika skor yang dihasilkan semakin rendah maka diasumsikan kesejahteraan psikologis yang ditampilkan oleh responden semakin rendah.

3.3.3 Variabel Bebas (X2): Iklim Organisasi

Iklim Organisasi adalah perilaku yang ditampilkan oleh pegawai di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara berupa gejala-gejala yang dapat diukur dalam sembilan aspek yang meliputi struktur, tanggung jawab, penghargaan, resiko, kehangatan, dukungan, standar kinerja, konflik, dan identitas diri.

Skor yang diperoleh dari jawaban responden terhadap skala iklim organisasi akan memberikan gambaran tentang iklim organisasi pada pegawai.

Semakin tinggi skor yang dihasilkan dari skala ini maka diasumsikan iklim organisasi yang persepsi oleh responden semakin tinggi. Sebaliknya, jika skor yang dihasilkan semakin rendah maka diasumsikan iklim organisasi yang dipersepsi oleh responden semakin rendah.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan individu yang akan diselidiki dan mempunyai minimal satu sifat yang sama atau ciri-ciri yang sama dan untuk siapa kenyataan yang diperoleh dari subjek penelitian hendak digeneralisasikan (Hadi, 2000). Menurut Purwanto (2008), populasi adalah keseluruhan unsur yang mempunyai satu karakteristik yang sama. Adapun jumlah populasi pegawai di Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara sebanyak 120 orang.

3.4.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Adapun kriteria dari sampelnya adalah Pegawai yang berada pada level staf dengan jabatan fungsional, yaitu staf pelaksana teknik, staf pengelola keuangan/analisis keuangan, dan staf administrasi umum.

Maka dari itu, sampel penelitian yang digunakan adalah sebanyak 90 pegawai di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode yang akan digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian adalah metode kuantitatif dengan skala psikologis sebagai alat pengumpulan data. Skala psikologis berisi sekumpulan pernyataan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden penelitian. Respon jawaban dalam skala penelitian ini menggunakan 4 (empat) pilihan, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Skor berkisar dari angka 4 sampai 1. Semakin tinggi nilai skor maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, dan iklim organisasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga skala yaitu:

3.5.1 Skala Kepuasan Kerja

Adapun skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Munandar (2001), yaitu: pekerjaan, gaji, penyeliaan, rekan kerja, kondisi kerja. Berikut adalah tabel *blueprint* penyebaran skala kepuasan kerja. Skala ini berisi 20 aitem yang diadaptasi oleh peneliti dari Nugraha (2019). Nilai validitas (koefisien relasi) dari skala ini bergerak dari angka 0,318 sampai 0,781 dengan reliabilitas sebesar 0,935.

Adapun kategori jawaban yang diberikan yaitu, aitem *favourable* dan aitem *unfavourable*. Untuk aitem *favourable*, 4 (sangat setuju), 3 (setuju), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju). Sedangkan pada aitem *unfavourable*, yaitu 4 (sangat tidak setuju), 3 (tidak setuju), 2 (setuju), 1 (sangat setuju).

Tabel. 3.1. Blueprint Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Aitem		Σ
		F	UF	
1	Ciri-ciri pekerjaan	1, 3	2, 4	4
2	Gaji	5, 7	6, 8	4
3	Penyelia	9, 11	10, 12	4
4	Rekan kerja	13, 15	14, 16	4
5	Kondisi kerja	17, 19	18, 20	4
Jumlah		10	10	20

3.5.2 Skala Kesejahteraan Psikologis

Skala kesejahteraan psikologis disusun berdasarkan dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis dari Ryff (2021) yaitu: Penerimaan diri, Hubungan positif dengan orang lain, Otonomi, Penguasaan lingkungan, Tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Skala ini berisi 54 aitem yang sudah diadaptasi peneliti dari *Ryff's scale of psychological well-being (2021)* dengan bentuk skala *medium options (the 9-item scales)*. Nilai validitas (koefisien relasi) dari skala ini bergerak dari angka 0,97 sampai 0,99 dengan reliabilitas sebesar 0,91.

Kategori jawaban yang diberikan aitem *favourable* dan *unfavourable*, yaitu aitem *favourable*, 4 (sangat setuju), 3 (setuju), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju). Sedangkan pada aitem *unfavourable*, yaitu 4 (sangat tidak setuju), 3 (tidak setuju), 2 (setuju), 1 (sangat setuju).

Tabel 3.2. Blueprint Skala Kesejahteraan Psikologis

No	Aspek	Aitem		Σ
		F	UF	
1	Penerimaan Diri	1,2,6,18,22,27	31,35,42	9
2	Hubungan Positif dengan Orang lain	3,5,37,38	9,10, 13,36,41	9
3	Otonomi	8,28,29,48,53	30,39,40,45	9
4	Penguasaan Lingkungan	12,34,44,46,49	11,14,43,47	9
5	Tujuan Hidup	32,33,50,	7,19,21,25,52,54	9
6	Pertumbuhan Pribadi	4,20,23	15, 16,17,24, 26,51	9
Jumlah		26	28	54

3.5.3 Skala Iklim Organisasi

Skala iklim organisasi disusun berdasarkan dimensi Iklim Organisasi menurut Litwin dan Stringer (dalam Setiawan, 2015) yang menyatakan ada beberapa aspek dalam iklim organisasi, yaitu: *Structure* (struktur), *Standards* (standar kinerja), *Responsibility* (tanggung jawab), *Reward* (penghargaan), *Support* (dukungan), *Risk* (risiko), *Warmth* (kehangatan), *Conflict* (konflik), *Identity* (identitas diri). Skala ini berisi 34 aitem yang diadaptasi oleh peneliti dari Nugraha (2019). Nilai validitas (koefisien relasi) dari skala ini bergerak dari angka 0,311 sampai 0,778 dengan reliabilitas sebesar 0,958.

Adapun kategori jawaban yang diberikan aitem *favourable* dan *unfavourable*, yaitu aitem *favourable*, 4 (sangat setuju), 3 (setuju), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju). Sedangkan pada aitem *unfavourable*, yaitu 4 (sangat tidak setuju), 3 (tidak setuju), 2 (setuju), 1 (sangat setuju).

Tabel. 3.3. *Blueprint* Skala Iklim Organisasi

No	Aspek	Aitem		Σ
		F	UF	
1	Struktur	1,3	2, 4	4
2	Tanggung jawab	5,7	6, 8	4
3	Penghargaan	9, 11	10, 12	4
4	Resiko	13	14	2
5	Kehangatan	15,17	16, 18	4
6	Dukungan	19, 21	20, 22	4
7	Standar kinerja	23,25	24, 26	4
8	Konflik	27,29	28, 30	4
9	Identitas diri	33, 31	32, 34	4
Jumlah		17	17	34

3.6 Validitas dan Reliabilitas

Sebelum sampai pada pengolahan data, data yang akan diolah nanti haruslah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur. Untuk itu perlu dilakukan analisis butir (Validitas dan Reliabilitas).

3.6.1 Validitas

Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan peran ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2017). Tinggi-rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana instrumen mempunyai validitas yang tinggi pula (Sugiyono, 2016:173). Sebuah

alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan peran ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana ketepatan dan kecermatan skala pengukuran dalam melakukan peran ukurnya. Suatu aitem diterima dan dianggap memuaskan apabila koefisien korelasi (r_{xy}) melebihi = 0,30 (Azwar, 2017). Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (angket) adalah teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Hadi, 2000).

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien *Korelasi Product Moment* aitem dengan soal

X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh aitem

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh aitem

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden

3.6.2 Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasalan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah, (Azwar, 2017). Untuk menguji Reliabilitas angket maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2006).

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S^2}{S_1^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} : Reliabilitas instrument
 n : Banyaknya soal
 $\sum S^2$: Jumlah varians aitem
 S_1^2 : Varians total

Kelebihan menggunakan *Alpha Cronbach* adalah teknik ini secara umum tidak memiliki syarat khusus atau memiliki syarat yang relatif tidak ketat. Ukuran *Alpha Cronbach* dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai *Alpha Cronbach* 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel
- b) Nilai *Alpha Cronbach* 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel

- c) Nilai *Alpha Cronbach* 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel
- d) Nilai *Alpha Cronbach* 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel
- e) Nilai *Alpha Cronbach* 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, selanjutnya Peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus, dan standar deviasi.

3.7.1 Deskripsi Data

Statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah antara lain adalah: Mean (M), Median, Modus, Standar Deviasi (SD).

3.7.2 Uji Persyaratan Analisis

Untuk menguji hipotesis digunakan *statistic inferensial*. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, yakni Uji normalitas, Linieritas dan Homogenitas, dan Uji independensi. Teknik analisisnya menggunakan SPSS for Windows 26.0.

3.7.3 Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah berikut yaitu:

a. Analisis koefisien regresi berganda

Analisis koefisien regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel kesejahteraan psikologis (X1) dan iklim organisasi (X2) dengan kepuasan kerja (Y) baik secara parsial maupun simultan.

b. Koefisien Regresi Ganda

Analisis regresi $y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$ dilakukan untuk menguji pengaruh variabel kesejahteraan psikologis (X1) dan iklim organisasi (X2) dengan kepuasan kerja (Y). Uji regresi ganda ini menggunakan SPSS versi 21. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi (α) = 0,05. Adapun hipotesis statistik yang akan diuji adalah:

1. $H_0 : \rho_{y1} \leq 0$

$H_a : \rho_{y1} > 0$.

$H_0 : \rho_{y^2} \leq 0$

$H_a : \rho_{y^2} > 0$

3. $H_0 : \rho_{y12} \leq 0$

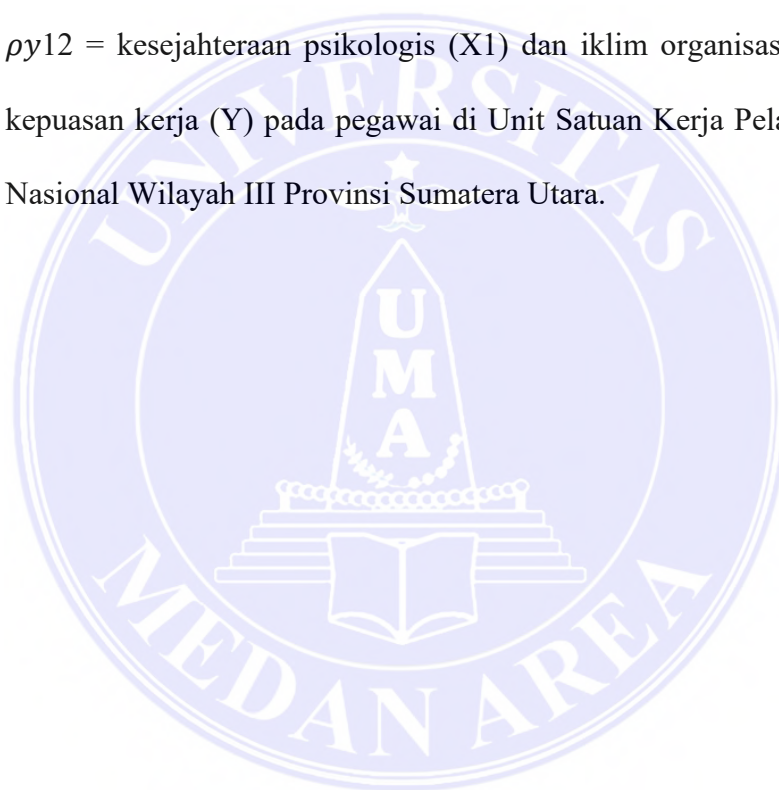
$H_a : \rho_{y12} > 0$

Keterangan:

ρ_{y1} = Koefisien pengaruh antara kesejahteraan psikologis (X1) dengan kepuasan kerja (Y) pada pegawai di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara.

ρ_{y2} = Koefisien pengaruh antara iklim organisasi (X2) dengan kepuasan kerja (Y) pada pegawai di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara.

ρ_{y12} = kesejahteraan psikologis (X1) dan iklim organisasi (X2) dengan kepuasan kerja (Y) pada pegawai di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Dari hasil penelitian diketahui nilai t-hitung $10,560 > 1,987$ nilai t-tabel dan nilai signifikansi (sig) $0,000 < \text{probabilitas } 0,050$, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara. Dengan kata lain, semakin kuat kesejahteraan psikologis maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, semakin lemah kesejahteraan psikologis maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai.
2. Dari hasil penelitian diketahui nilai t-hitung $5,312 > 1,987$ nilai t-tabel dan nilai signifikansi (sig) $0,000 < \text{probabilitas } 0,050$, dalam hal ini maka dapat di simpulkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara. Dengan kata lain, semakin tinggi iklim organisasi dilakukan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, semakin lemah iklim organisasi maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai.

3. Dari Hasil uji-F diperoleh kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar F_{hitung} sebesar 349,139 > F_{tabel} sebesar 3,10 dengan taraf signifikansi < 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan psikologi dan iklim organisasi yang dirasakan pegawai di unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya dan sebaliknya, semakin rendah kesejahteraan psikologi dan iklim organisasi yang dicapai maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dicapainya. Dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi secara serempak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara. Besaran pengaruh kedua variabel adalah sebesar 88,90 % sedangkan sisanya 11,10% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja dan promosi jabatan.

5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan saran, sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai

Pegawai perlu mengembangkan kesejahteraan psikologisnya dengan cara berpikiran lebih positif selama bekerja, menyadari bahwa tantangan yang muncul dalam hidup dapat dijadikan sebagai motivasi untuk meningkatkan kapasitas diri, menjaga hubungan dengan rekan kerja, dan mampu

menerima kelebihan dan kelemahan diri dengan baik, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2. Bagi Unit Kerja

Dari hasil penelitian bahwa kesejahteraan psikologi dan iklim organisasi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga diharapkan unit kerja/atasan semakin memperhatikan bawahannya dengan memberikan semangat, dorongan, dan motivasi yang lebih, disamping itu unit kerja dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif melalui hubungan relasi yang hangat antara atasan dan bawahan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti yang hendak melakukan penelitian sejenis dapat melakukan observasi lebih dalam dengan wawancara terkait permasalahan yang diteliti dan diharapkan juga dapat menambah variabel-variabel lain seperti promosi jabatan, kompensasi dan variabel terkait lainnya sehingga dimensi-dimensi dari kepuasan kerja dapat terukur.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2017. *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Christopher. L., & Lauren K., Wright. 2007. *Manajemen Pemasaran Jasa*, Jakarta: PT. Indeks.
- Davis, G. B. 2012. *Analisis Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi
- Davis, K & Newstrom. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Davis, K. 2007. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga
- Eddy, Catherine. 2012. *Survey shows Indonesians worry about work-life balance*. *TheJakartaPostOnline*. Diakses pada tanggal 7 April 2021
- Gibson, et al. 2009. *Organizational: Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Research Untuk Penelitian Paper, Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Keyes, C. M. 2002. *Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes*. A Review Of The Gallup Studies.
- Hasibuan, M. S .P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miftah Thoha. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mondy, R.W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mullins, L.J. 2005. *Management and Organisational Behaviour (7 ed)*. Harlow. Pearson Education Limited.
- Munandar, A. S. 2008. *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press.

- Munandar, M. 2001. *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Newstrom. J. W., Davis, & Keith, 2007. *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Ke tujuh*. Alih bahasa, Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
- Okoya, Olajumoke. 2013. *Organisational Climate and Performance: A case study of Nigerian High Growth SMEs*. London: University of East London.
- Rasulzada, F. 2007. *Organizational creativity and psychological wellbeing, Departement of Psychology Work & Organizational Psychology Division*. Sweden: Lund University.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari teori Ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II*, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P.2001. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education International.
- Ryff. 2021. *Ryff Scales of Psychological Well-Being*. Indianapolis: Center of Inquiry in the Liberal Arts at Wabash College.
- Spector, P. E. 2000. *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice-2nd Edition*. New York: John Wiley & Sons
- Steers, R. P. 2005. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2015. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, Candra. 2017. *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

▪ Jurnal & Penelitian

- Adegoke, T. G. 2014. *Effects of occupational stress on psychological well-being of police employees in ibadan metropolis*. Nigeria. *African Research Review*, 8, 302-320. doi: 10.4314/afrev.v8i1.19.
- Dagenais-Desmarais, V. D., & Savoie, A. 2012. What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13:659-864
- Horn, J.E.V., Taris, T.W., Schaufeli, W.B., & Schreurs, P.J.G. 2004. *The structure of occupational wellbeing: A study among dutch teachers*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365–375.
- Keyes, C. L. M., Hysom, S. J. & Lupo, K. L. 2000. *The positive organization: Leadership legitimacy, employee well-being, and the bottom line*. *The psychologist-Manager Journal*, 4, 143-153.
- Kurnianti, dkk. 2019. *The Correlation Between Psychological Well-Being And Job Satisfaction Of The Teachers At Kindergartenin The Batu Hampar Sub Distric Rokan Hilir*. *Jurnal Online Mahasiswa FKIP*; Volume 6 Edisi 1.
- Kurniasari, D., & Halim, A., 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol. 8(2): 273-284
- Melani Titis & Suhaji. 2012. *The Faktors that Influence Job Satisfaction (Study On Employee of Pharmacy School "pharmaceutical FOUNDATION" Semarang.)* Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala Jalan Sriwijaya No. 32 & 36 Semarang 50242.
- Nugraha, M. Fadli. 2017. Tesis. *Hubungan Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi Guru pada Yayasan Pendidikan Singosari Deli Tua*. Universitas Medan Area. Medan.
- Rachmawati. A., Triatmoko. H. 2007. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Laba dan Nilai Perusahaan. *Simposium Nasional Akuntansi X Makassar*. 26-28 Juli 2007
- Rahayu, S. 2018. Peran Obsessive Passion sebagai Mediator dalam Hubungan antara Tuntutan Pekerjaan dan Kesejahteraan psikologis di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi Ilmiah*. 10(3): 231-247
- Rahayu, Salendu. 2018. *Peran Obsessive Passion sebagai Mediator dalam Hubungan antara Tuntutan Pekerjaan dan Kesejahteraan psikologis di Tempat Kerja*. Intuisi. *Jurnal Psikologi Ilmiah*. DOAJ: 2541-2965.

- Reifly Zan Tabansa, Bernhard Tewel dan Lucky O. H. Dotulong, 2019. Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA*, Vol.7, No.1; Hal. 711 – 720.
- Ryff, C. D. 1989. *Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081.
- Ryff, C.D, dan Keyes, C.L.M. 1995. *The structure of psychological well-being revisited*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719–727.
- Ryff, C.D. 1995. *Psychological well-being in adult life*, *Current Directions in Psychological Science*. Vol 57 No. 6, 99-104.
- Ryff. 2021. *Ryff Scales of Psychological Well-Being*. Center of Inquiry in the Liberal Arts at Wabash College. www.liberalarts.wabash.edu. 21 Juli 2021.
- Sadida, Fitria. 2018. Analisis Kesejahteraan Psikologis Karyawan dan Kualitas Interaksi Bawahan berdasarkan Kepribadian Atasan. *Jurnal Humanitas*, Vol.15, No.1.
- Sarah Rahmawati, Wayan Gede Supartha. 2015. Pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja pada Kepuasan kerja pegawai balai wilayah sungai Bali – penida. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 11, 2015: 3405-3437.
- Saraji, G Nasl & Dargahi, H. 2006. *Study of quality of work life (QWL)*. *Iranian Journal Public Health*, 35 (4), 8-14.
- Schellenberg, B. J., & Bailis, D. S. 2015. *Can passion be polyamorous? The impact of having multiple passions on 246 subjective well-being and momentary emotions*. *Journal of Happiness Studies*, 16, 1365-1381. doi: 10.1007/s10902-014-9564-x.
- Setiawan, C. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*. 1(2):43-53
- Shafira, Listiara. 2017. *Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan berdasarkan Usia dan Masa Kerja*. *Jurnal Empati*. Vol 6 (1)
- Sopian, Yepi. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomedia* : ISSN 2252-8369; Vol. 07 No. 01.



Lampiran Instrumen Penelitian

RAHASIA

SKALA PSIKOLOGI



PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN 2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/7/22

xii

Access From (repository.uma.ac.id)22/7/22

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan magister di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, maka saya Mirsal Frans Doloksaribu selaku peneliti meminta kesediaan saudara/i untuk mengisi skala penelitian ini. Peneliti membutuhkan sejumlah data yang hanya dapat diperoleh dengan adanya kerjasama dari saudara/i sekalian.

Petunjuk pengisiannya akan dijelaskan pada petunjuk cara menjawab di lembar selanjutnya. Peneliti mengharapkan agar saudara/i semua memperhatikan petunjuk pengisian dengan baik. Apabila telah selesai dikerjakan, mohon periksa kembali jawaban agar tidak ada pertanyaan yang terlewat.

Pengisian skala **tidak ada jawaban yang benar atau salah**. Setiap partisipan akan memiliki jawaban yang berbeda. Oleh karena itu, pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri saudara/i semua dengan sejujur-jujurnya dan tanpa mendiskusikannya dengan orang lain. Peneliti juga membutuhkan sejumlah data dari saudara/i yang akan **dijaga kerahasiaannya** dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Kesediaan saudara/i untuk mengisi skala ini merupakan bantuan yang amat besar artinya bagi keberhasilan penelitian ini. Untuk itu, perkenankanlah saya menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya untuk bantuan dan kerjasamanya.

Hormat saya,

Mirsal Frans Doloksaribu

Kuesioner A Kepuasan Kerja

Identitas Respondan

Nama (Inisial) :
 Usia :
 Unit/ Divisi :
 Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta untuk mengisi pernyataan yang **sesuai** dengan diri saudara yaitu dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban yang saudara berikan adalah BENAR, karena ini bukanlah suatu tes.

BENTUK PERNYATAAN

SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang apabila mendapatkan pujian atas pekerjaan saya				
2	Pekerjaan saya bersifat monoton				
3	Orang lain melihat pekerjaan saya sebagai pekerjaan yang terhormat				
4	Saya merasa tidak bangga atas pekerjaan saya				
5	Imbalan saya sudah sesuai dengan apa yang				

	sudah saya kerjakan.				
6	Imbalan saya masih jauh dari harapan.				
7	Insentif saya sesuai dengan standar yang ditetapkan negara.				
8	Imbalan saya belum sesuai standar dari pemerintah.				
9	Hubungan atasan dan bawahan berjalan dengan baik.				
10	Manajemer kurang mendengar dan menanggapi keluhan dari karyawan.				
11	Saya merasa manajemen di perusahaan ini berjalan dengan baik.				
12	Saya belum merasakan fungsi dari pemimpin di unit kerja ini.				
13	Saya mendahulukan kepentingan tim dari pada pribadi.				
14	Saya sering berselisih paham dengan rekan kerja yang lain.				
15	Kami bekerja sebagai satu tim yang kuat dan harmoni.				
16	Saya memiliki rekan kerja yang harus saya jauhi (hindari).				
17	Tempat kerja saya aman dan nyaman.				
18	Fasilitas di kantor tidak memadai				
19	Fasilitas di kantormendukung pekerjaan saya				
20	Kondisi ruangan di kantor membuat saya sulit untuk konsentrasi				

Kuesioner B Kesejahteraan psikologis

Identitas Respondan

Nama (Inisial) :
 Usia :
 Unit/ Divisi :
 Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta untuk mengisi pernyataan yang **sesuai** dengan diri saudara yaitu dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban yang saudara berikan adalah BENAR, karena ini bukanlah suatu tes.

BENTUK PERNYATAAN

SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya menerima dengan baik setiap kejadian dalam hidup				
2	Secara umum, saya merasa percaya diri dan positif tentang diri saya sendiri				
3	Kebanyakan orang melihat saya sebagai orang yang penyayang				

4	Bagi saya, penting untuk berani melakukan hal-hal baru yang dapat mempengaruhi cara saya berpikir akan diri sendiri dan masa depan				
5	Saya senang diskusi ataupun sekadar <i>mengobrol</i> dengan orang-orang disekitar saya				
6	Saya menyukai sebagian besar hal-hal yang ada pada kepribadian (sifat) saya.				
7	Bagi saya hidup hanya sekali dan tidak terlalu memikirkan hari esok.				
8	Saya berani untuk menyuarakan pendapat saya, bahkan ketika pendapat tersebut bertentangan dengan pendapat kebanyakan orang.				
9	Mempertahankan hubungan dekat merupakan hal yang sulit dan membuat saya frustrasi				
10	Saya sering merasa kesepian karena saya memiliki sedikit teman dekat untuk berbagi cerita				
11	Tuntutan kehidupan sehari-hari sering membuat saya <i>down</i>				
12	Secara umum, saya merasa bertanggung jawab atas situasi di mana saya tinggal.				
13	Saya tidak memiliki banyak teman saat ingin berbagi kesulitan yang saya alami				
14	Saya tidak terlalu cocok dengan orang-orang di lingkungan sekitar saya				
15	Saya kurang tertarik dengan kegiatan yang memperluas kapasitas saya				
16	Saya merasa hidup saya sudah berjalan dengan baik, tanpa harus mencoba cara baru dalam				

	melakukan sesuatu				
17	Dari tahun ke tahun, saya merasa belum mengalami peningkatan dalam hidup saya				
18	Saya membuat beberapa kesalahan di masa lalu, tetapi sekarang saya merasa bahwa semuanya telah berjalan dengan baik				
19	Saya cenderung fokus pada masa kini, karena masa depan selalu membawa masalah bagi saya				
20	Saya merasa bahwa saya telah banyak berkembang sebagai pribadi dari waktu ke waktu				
21	Bagi saya kegiatan sehari-hari yang saya lakukan sering tampak sepele dan tidak penting.				
22	Saya menerima masa lalu saya yang mengalami pasang surut.				
23	Bagi saya, hidup adalah proses pembelajaran, perubahan, dan pertumbuhan yang berkelanjutan.				
24	Saya tidak menikmati berada dalam situasi baru yang mengharuskan saya untuk mengubah cara lama saya dalam melakukan sesuatu				
25	Saya kurang memiliki pemahaman yang baik tentang apa yang ingin saya capai dalam hidup				
26	Saya sudah lama berhenti mencoba melakukan perbaikan atau perubahan besar dalam hidup saya.				

27	Saya merasa lebih baik bila dibandingkan dengan teman dan kenalan saya				
28	Keputusan saya tidak dipengaruhi oleh apa yang dilakukan orang lain				
29	Saya merasa bahagia dengan diri saya tanpa harus ada pengakuan dari orang lain				
30	Saya cenderung khawatir tentang apa yang orang lain pikirkan tentang saya				
31	Saya merasa kenalan saya lebih banyak mencapai keberhasilan dibandingkan saya				
32	Saya senang membuat rencana masa depan dan berusaha untuk mewujudkannya				
33	Saya adalah orang yang energik dalam menjalankan rencana yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri				
34	Saya telah mampu membangun rumah dan menjalani gaya hidup yang sangat saya sukai				
35	Dalam banyak hal, saya merasa kecewa dengan pencapaian saya dalam hidup.				
36	Bagi saya, kebanyakan orang lain memiliki lebih banyak teman daripada saya				
37	Orang-orang akan menggambarkan saya sebagai orang yang memberi, bersedia membagi waktu saya dengan orang lain				
38	Saya dapat mempercayai teman-teman saya, begitupun sebaliknya				
39	Saya mudah dipengaruhi oleh pendapat orang lain				
40	Saya sulit untuk menyuarakan pendapat tentang hal-hal yang kontroversial				

41	Saya tidak mengalami banyak hubungan yang hangat dan saling percaya dengan orang lain				
42	Bila dibandingkan dengan orang lain, Saya merasa bahwa sikap saya kurang positif				
43	Saya merasa kewalahan dengan tanggung jawab yang ada				
44	Saya baik dalam mengelola banyak tanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari saya				
45	Saya sering mengubah keputusan yang saya yakini, jika teman dan keluarga saya tidak sepaham dengan saya				
46	Saya biasanya melakukan pekerjaan dengan baik dalam mengurus keuangan dan urusan pribadi				
47	Saya kesulitan mengatur hidup dengan cara yang dapat memuaskan saya				
48	Saya yakin dengan pendapat saya, meskipun bertentangan dengan pendapat orang banyak				
49	Saya mampu mengatur waktu sehingga dapat menyesuaikan segala sesuatu yang perlu dilakukan				
50	Saya berbeda dengan orang lain yang hanya menjalani hidup dengan <i>mengalir</i> saja				
51	Saya enggan untuk mempelajari hal baru yang belum pasti hasilnya				
52	Dulu saya menetapkan tujuan untuk diri saya sendiri, tetapi sekarang itu hanya membuang-buang waktu.				

53	Saya menilai diri saya berdasarkan apa yang menurut saya penting, bukan berdasarkan pandangan/ kepentingan orang lain				
54	Terkadang, saya merasa seperti sudah melakukan semua hal dalam hidup				



Kuisisioner C Iklim Organisasi

Identitas Respondan

Nama (Inisial) :
 Usia :
 Unit/ Divisi :
 Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta untuk mengisi pernyataan yang sesuai dengan diri saudara yaitu dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban yang saudara berikan adalah BENAR, karena ini bukanlah suatu tes.

BENTUK PERNYATAAN

SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Manajemen kantor memiliki hubungan kerja yang jelas antara atasan dan bawahan.				
2	Lingkungan kantor memiliki atasan yang tidak sesuai dengan tugasnya.				
3	Manajemen kantor memiliki aturan ruang lingkup kerja yang jelas dan tertulis				

4	Manajemen kantor belum menjalankan prosedur kerja dengan baik.				
5	Atasan memberi kepercayaan penuh kepada staf untuk melakukan tugasnya.				
6	Atasan tidak memberikan sanksi yang jelas bagi staf yang melanggar aturan.				
7	Atasan memberikan kebebasan kepada staf untuk bekerja mandiri				
8	Atasan belum percaya kepada staf untuk melakukan tugasnya.				
9	Atasan memberi penghargaan bila tugas selesai sebelum batas waktu yang ditentukan.				
10	Manajemen kantor belum bertindak terhadap staf yang mendukung maupun yang tidak mendukung perkembangan kantor.				
11	Atasan menghargai/ memuji staf yang bekerja dengan baik.				
12	Atasan belum menanggapi kritik dan saran dari staf.				
13	Atasan sudah memberi tugas untuk pengembangan staf itu sendiri.				
14	Manajemen kantor tidak melakukan motivasi agar staf berani dan berkembang.				
15	Manajemen kantor membuat acara tertentu untuk membangun relasi antar staf				
16	Manajemen kantor belum memberikan pelatihan kerja sama untuk semua staf.				
17	Manajemen kantor membuat kerja tim rutin antar sesama staf dari berbagai unit.				
18	Manajemen kantor membatasi komunikasi antar unit.				
19	Manajemen kantor memberikan perhatian terhadap				

	kabar baik dan buruk yang berasal dari staf				
20	Manajemen kantor cenderung menghindar bila staf tertimpa masalah.				
21	Manajemen kantor memberikan bantuan yang cukup terhadap staf yang tertimpa musibah.				
22	Manajemen kantor memberikan perhatian yang berbeda dalam membantu staf (<i>ada "anak mas"</i>).				
23	Manajemen kantor memiliki target yang memungkinkan staf untuk mencapainya.				
24	Instansi belum menjalankan standar yang sudah dibuat dari pusat.				
25	Prosedur kerja di instansi tidak memberatkan bagi staf.				
26	Instansi membebaskan staf membuat prosedur sendiri.				
27	Manajemen kantor memberi solusi yang baik bagi staf yang terlibat pertengkaran.				
28	Instansi membiarkan apabila terjadi pertengkaran di antara sesama staf.				
29	Manajemen kantor menjadi mediasi bila diantara staf terlibat percekocokan.				
30	Instansi tidak menghiraukan (membiarkan) bila para staf berselisih paham.				
31	Atasan memberikan diskusi/ ide/ masukan kreatif tentang pengembangan kantor.				
32	Atasan belum mengajak staf untuk memahami visi misi kantor dengan lebih baik.				
33	Atasan mengajak staf-staf untuk memahami visi dan misi kantor.				
34	Manajemen kantor mengabaikan masukan/ ide/ diskusi dari para staf.				

STRUKTUR ORGANISASI SATKER PELAKSANAAN JALAN NASIONAL WILAYAH III PROVINSI SUMATERA UTARA



Ket : = Sampel Penelitian

Aitem Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Subjek : 1-30

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	3	3	1	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2
2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2
3	1	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	1	4	2	3	2
4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	2	4	2	3
5	3	2	2	1	3	1	3	1	4	2	3	1	3	3	4	1	4	1	3	1
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	1	3	4	1	4	1	4	2	3	3	1	2	4	1	4	1	4	2
8	4	3	4	1	3	2	3	2	4	2	3	2	4	1	4	1	4	1	4	1
9	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
10	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
11	3	1	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	4	1	3	3	3	3
12	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	4	2	4	3	3	2	2	3
13	3	2	1	2	3	2	1	4	1	3	1	3	3	2	1	3	1	4	3	2
14	4	3	4	3	4	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	4	2	4	3
15	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2
16	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	3	4	2
17	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2
18	3	2	4	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
19	2	3	2	2	1	4	3	3	4	2	3	2	1	4	2	4	3	3	2	3
20	3	2	2	2	3	4	1	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	1	3	4
21	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
23	3	4	3	2	1	4	3	2	3	2	3	2	3	4	2	4	2	3	3	3
24	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3
25	4	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
26	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
27	3	4	1	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
28	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
29	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	1	2	1	2	1	4	1	4
30	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3

Aitem Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Subjek : 31-60

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
31	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
32	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
33	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	4	1	3	2	3	1	3	2	4	1
34	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3
35	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
36	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	1	3	2	3	2
37	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
38	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
39	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
40	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2
41	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2
42	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
43	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2
44	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
45	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
46	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
47	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
48	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
49	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
50	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
51	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
52	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
53	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3
54	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
55	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
56	4	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
57	3	2	4	1	3	1	3	2	4	2	4	1	3	1	3	1	3	2	3	2
58	2	3	2	3	3	2	4	1	4	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2
59	3	3	3	2	4	2	3	2	4	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	1
60	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3

Aitem Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Subjek : 61-90

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
61	3	2	3	2	3	2	4	1	3	1	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2
62	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2
63	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
64	4	1	3	1	4	2	4	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	2
65	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	4	2	4
66	3	1	3	2	3	2	3	2	4	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
67	3	1	4	3	3	1	4	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	1	3	3
68	3	1	3	2	3	2	4	1	3	1	3	2	4	2	3	2	3	1	3	2
69	2	3	1	4	3	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	4	2	3	2	3
70	2	4	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
71	3	1	4	2	3	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
72	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
73	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
74	3	2	3	4	1	3	2	3	2	3	1	3	2	4	1	4	2	3	2	2
75	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	1	4	1
76	2	3	4	2	2	2	4	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	4
77	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
78	3	1	3	2	4	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	1
79	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
80	2	4	2	3	2	3	2	3	3	1	4	2	1	3	2	3	1	3	2	3
81	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1
82	4	3	2	3	2	3	1	2	2	3	1	4	2	3	2	3	2	3	2	3
83	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2
84	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2
85	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1
86	2	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1
87	2	1	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
88	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	4	2
89	2	3	2	3	2	3	2	3	1	4	1	4	2	3	2	4	2	3	2	3
90	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2

Aitem Penelitian Variabel Kesejahteraan Psikologis (X1)

Subjek : 1-30

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54		
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2		
2	4	2	3	4	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2		
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	
4	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3		
5	3	3	3	4	4	3	3	3	1	2	1	4	2	1	1	1	2	3	2	3	1	4	4	1	2	4	2	3	4	3	3	4	3	1	3	2	3	4	2	2	1	3	1	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	2	4	3	4	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	4	1	2	1	3	4	1	4	1	1	2	4	1	1	4	4	3	1	2	2	1	3	3	1	1	1	3	3	2	2	3	2	3	2	1	4	1	1	
8	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1	4	2	3	4	2	2	1	3	3	4	2	2	4	4	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	3	3	4	1	1	3	3		
9	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2		
10	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2		
11	3	3	3	3	4	3	1	3	1	1	3	2	1	1	2	2	3	4	1	4	1	3	4	3	1	1	1	4	1	3	1	4	4	3	1	1	1	3	1	2	3	2	1	3	1	3	1	1	2	1	4	3	4	2	2	
12	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	4	2		
13	1	1	1	2	2	1	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	1	3	1	3	4	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	1	3	1	3	3	1	3	4	4	1	4		
14	4	3	2	4	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2			
15	3	2	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	4	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	4	2	3	2	1	2	3	1	2	1	2	3	3	2	1	2	1	1		
17	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	1	2	3	4	1	2	1	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3		
18	3	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
19	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	1	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
20	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
21	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	4	1	3	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	
24	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4		
25	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	1	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	1	1	2	3	1	
26	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
27	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	
28	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	4	3	3	3	3	3	2	1	4	4	1	4	4	4	4	2	2	1	4	1	4	1	1	2	2	2	4	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2		
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4			

Aitem Penelitian Variabel Kesejahteraan Psikologi (X1)

Subjek : 31-60

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54				
31	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3				
32	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4					
33	4	3	4	4	3	3	1	4	1	2	2	3	2	2	2	1	4	3	2	3	2	4	4	2	2	1	2	3	3	2	2	4	4	2	2	2	3	3	1	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3	1					
34	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
35	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3				
36	3	4	3	4	4	4	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	4	2			
37	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3					
38	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3			
39	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3			
40	3	3	4	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2			
41	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3			
42	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2			
43	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3				
44	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2				
45	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2			
46	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	
47	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2
48	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	1	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3			
49	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2			
50	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3			
51	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	1	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3				
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
53	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	4	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3			
54	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2			
55	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3				
56	3	3	3	2	3	3	1	3	1	1	2	3	1	2	1	1	2	3	2	3	2	4	3	2	1	2	3	3	3	2	2	4	4	3	1	1	3	4	2	2	1	1	1	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2				
57	3	3	3	3	3	3	1	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	4	4	1	2	1	4	3	4	2	1	3	4	3	1	2	4	3	1	1	2	1	1	4	1	3	1	4	3	4	1	4	3	2					
58	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	1	4	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	1	2	3	2				
59	4	3	3	3	2	2	1	3	2	1	2	4	1	2	2	1	2	3	1	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	4	3	1	2	4	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	4	1	1	4	1				
60	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

Aitem Penelitian Variabel Kesejahteraan Psikologi (X1)

Subjek : 61-90

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	
61	3	3	4	3	3	3	2	3	1	2	1	3	1	2	1	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	4	3	2	1	4	4	2	1	1	2	1	3	2	3	1	3	3	3	1	1	3	1	
62	4	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	4	1	3	1	4	4	2	1	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	1	3	2	
63	2	1	2	3	1	3	2	3	1	2	1	3	2	1	2	1	2	3	1	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	1	3	1			
64	3	3	4	4	3	4	1	3	2	1	3	4	2	1	2	1	2	3	2	4	2	3	4	1	2	1	4	2	2	3	1	4	4	3	2	2	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2		
65	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	1	4	1	2	1	2	4	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	1	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	2	2	2		
66	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	1	2	2	3	2	2	4	2	4	2	4	4	3	2	2	4	2		
67	3	3	3	3	1	3	1	3	3	4	3	3	1	2	2	1	2	4	1	3	2	3	3	1	1	2	3	2	2	3	1	3	4	3	1	2	3	3	3	3	1	1	2	3	1	3	2	3	3	3	1	2	3	2	
68	3	3	3	4	4	4	1	2	3	3	4	4	1	3	4	3	3	3	2	3	1	4	3	2	1	2	4	3	3	4	1	4	3	3	2	2	4	3	1	2	1	1	1	4	2	4	2	3	4	4	1	1	4	1	
69	2	3	2	3	1	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	1	3	1	4	2	1	2	2	2	2		
70	2	2	3	2	2	2	2	1	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	3	2	3	2	1	2	3	1	2	3	3	2	4	3	1	3	1	3	1	1	3	1	2	1	2	
71	4	3	4	3	3	4	1	3	2	2	2	4	2	2	2	1	1	3	2	3	1	4	3	2	2	2	4	1	1	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2
72	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	1	3	4	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	
73	3	3	4	3	3	3	2	3	2	1	2	3	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3	4	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	
74	2	1	2	3	1	1	2	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	1	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	4	2	2	2	3	1	3		
75	4	3	4	4	3	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	2	1	2	4	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	1	2	3	1			
76	1	2	2	2	1	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2		
77	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	1	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	1	2	3	3	3	1	4	3	4	1	4	4	3	2	2	4	2		
78	3	4	3	3	4	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	3	4	3	2	3	4	2	1	3	1	3	4	2	2	2	3	4	3	2	2	1	2	4	2	4	2	4	4	3	3	2	4	2	
79	4	3	4	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	4	3	2	2	4	3	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	4	2	2	3	2	
80	3	4	2	2	2	2	1	2	4	3	4	2	3	4	3	2	4	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	1	3	1	1	3	4	3	3	3	2	4	2	3	2	2	4	2	3	2	3	
81	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	1	3	2	2	3	2		
82	2	2	1	1	1	2	2	1	4	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	3	2	3	2	2	4	4	4	2	3	1	3	2	3	1	2	3	3	2	1	2	
83	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	1	4	3	4	1	4	4	3	2	2	4	2		
84	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	4	2	1	2	2	2	4	1	3	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	
85	3	3	3	3	4	4	1	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	1	4	2	4	3	2	2	2	4	2	2	3	2	4	3	3	2	2	4	4	2	1	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	
86	2	2	3	2	2	3	1	2	3	4	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	1	4	3	1	1	2	3	3	3	2	2	4	3	4	1	3	2	2	2	2	4	1	2	4	3	4	2	2	4	3	2	1	2	1	
87	3	3	4	3	3	3	1	3	2	2	1	4	1	2	2	2	2	3	1	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	1	3	3	2	1	1	2	1	3	2	3	1	3	3	4	2	1	3	1		
88	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	2	2	2	2	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2		
89	2	1	2	2	1	2	2	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	1	1	3	4	3	2	4	2	3	2	4	2	1	1	2	3	2	4	
90	3	3	3	4	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	2	2	4	3	4	2	2	3	4	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	2	4	4	3	2	2	4	2	4	2		

Aitem Penelitian Variabel Iklim Organisasi (X2)

Subjek : 1-30

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	
2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2		
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2		
4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3		
5	4	1	3	3	4	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	4	1	4	1	4	1	4	1		
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	4	3	3	3	4	1	4	3	4	3	4	3	3	1	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	2	1	4	1	4	1	4	1	4	1		
8	4	1	4	1	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	3	1	3	2	4	1	4	1	4	1	4	
9	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
10	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
11	4	1	4	2	4	2	4	1	4	2	4	2	4	4	4	2	4	1	2	1	4	4	4	4	2	3	1	4	1	4	1	4	2	4	1	
12	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	1	3	2		
13	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	1	4	1	3	1	3	1	2	1	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3		
14	4	3	4	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	3	3	2	3	2	4	2	4	3	2	3		
15	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
16	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	2	2	3	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	4	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	
17	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
18	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	
19	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	
20	1	2	1	2	2	2	3	2	1	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4		
21	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	
22	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
23	3	2	4	2	3	2	3	3	2	4	3	3	1	4	3	2	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
24	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	
25	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	
26	3	3	3	2	3	2	3	4	1	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
27	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
28	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	1
29	3	2	3	1	1	2	1	3	3	2	3	2	3	1	1	4	1	4	1	4	1	2	1	4	3	4	1	2	1	2	1	4	1	4	1	
30	3	2	3	4	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	

Aitem Penelitian Variabel Iklim Organisasi (X2)

Subjek : 31-60

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	
31	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
32	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	
33	3	1	3	2	4	2	3	2	4	1	3	1	3	2	3	2	3	1	4	2	3	2	3	2	3	2	3	1	4	2	3	1	3	2	
34	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	
35	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	
36	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	1	4	2	4	1	3	1	4	1	4	1	4	1	4	2	4	1	3	1	4	1	4	1	4
37	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
38	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	
39	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	
40	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
41	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	
42	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
43	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	2	3	4	
44	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
45	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
46	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
47	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
48	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	
49	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
50	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	
51	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	
52	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
53	2	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	
54	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
55	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	
56	3	1	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	4	2	3	1	3	2	3	2	4	2	3	2	3	1	3	2	
57	3	2	3	2	3	1	3	2	4	2	3	1	4	2	3	2	4	2	3	1	3	2	4	1	3	2	3	2	4	2	3	2	3	1	
58	1	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
59	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	4	2	3	2	3	1	3	1	3	2	3	2	4	2	
60	2	3	2	3	4	1	3	2	2	3	2	4	4	2	4	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	4	

Aitem Penelitian Variabel Iklim Organisasi (X2)

Subjek : 61-90

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	
61	4	1	4	2	3	2	4	2	4	1	4	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
62	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	4	2	3	1	3	2	3	2	3	1	2	4	2	4	3	2	2	2	
63	3	1	3	2	4	1	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	
64	4	2	4	1	4	2	3	2	2	4	2	3	1	3	4	1	4	1	3	3	2	4	4	1	4	1	4	2	3	2	4	2	4	1	
65	2	4	2	3	2	4	2	4	2	3	2	4	3	2	2	4	1	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	4	1	3	3	2	3	3	
66	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
67	3	1	4	1	4	1	3	1	3	1	4	1	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	4	2	4	2	2	4	2	3	2	3	2	3	
68	3	1	3	1	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	4	1	4	1	4	2	4	2	
69	1	3	1	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	1	4	1	4	2	3	2	3	1	4	1	4	2	3	2	3	
70	2	4	2	4	3	2	3	1	4	2	4	1	2	4	2	3	2	3	2	4	1	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	
71	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	1	3	2	4	2	3	2	3	2	4	2	
72	4	1	4	2	3	2	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	4	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	
73	3	2	4	2	3	1	4	2	2	4	2	3	4	2	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	1	
74	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	1	3	2	4	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	
75	4	2	3	1	4	1	3	2	4	1	3	2	4	2	3	2	3	1	4	3	2	4	3	2	4	1	2	3	2	3	4	1	3	2	
76	2	3	4	2	3	2	4	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	1	4	2	3	2	3	2	3	2	3	1	4	2	3	
77	3	2	3	2	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	
78	4	2	3	1	3	2	3	2	3	2	4	2	3	1	2	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	1	3	2	3	2	
79	4	1	4	2	4	1	3	1	3	1	3	2	1	3	4	2	4	1	3	3	2	3	4	1	4	2	2	4	2	3	2	3	2	3	
80	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	1	2	4	1	4	1	3	1	4	2	4	1	4	2	3	1	3	
81	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
82	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	4	1	3	2	
83	4	2	3	1	3	2	4	2	4	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	1	2	3	2	3	
84	3	2	3	2	4	1	3	1	3	1	4	1	3	1	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	
85	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	1	4	1	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	
86	2	3	2	3	1	3	1	4	3	2	3	2	1	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	1	3	2	4	2	
87	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	2	2	3	1	
88	2	3	2	3	3	2	4	2	4	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	4	2	3	
89	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	2	3	2	4	1	4	2	4	2	3	1	3	1	4	1	4	3	2	
90	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	3	1	3	2	2	3	1	4	1	2	3	2	4	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	

Reliability

Scale: Kepuasan Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	52.9556	61.324	.296	.884
VAR00002	53.3333	58.517	.455	.880
VAR00003	52.9333	60.175	.330	.884
VAR00004	53.1667	59.152	.462	.879
VAR00005	52.9556	59.301	.460	.879
VAR00006	53.2111	59.157	.464	.879
VAR00007	52.8444	60.650	.361	.882
VAR00008	53.1667	58.635	.486	.878
VAR00009	52.9222	58.859	.481	.879
VAR00010	53.1667	59.264	.440	.880
VAR00011	52.9778	58.292	.532	.877
VAR00012	53.2000	59.308	.491	.878
VAR00013	53.0222	58.157	.514	.878
VAR00014	53.2333	58.563	.576	.876
VAR00015	53.0222	57.483	.616	.874
VAR00016	53.2889	55.938	.656	.872
VAR00017	52.9778	58.516	.604	.875
VAR00018	53.1778	58.260	.543	.877
VAR00019	52.9000	59.394	.547	.877
VAR00020	53.2222	57.950	.563	.876

Scale: Kesejahteraan Psikologis

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	54

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	148.2222	379.276	.516	.938
VAR00002	148.2889	381.354	.433	.938
VAR00003	148.2333	380.338	.521	.938
VAR00004	148.1333	383.802	.421	.938
VAR00005	148.3556	380.209	.424	.938
VAR00006	148.2889	378.680	.565	.937
VAR00007	148.4444	379.665	.428	.938
VAR00008	148.4444	380.385	.465	.938
VAR00009	148.6111	376.398	.605	.937
VAR00010	148.7444	375.316	.566	.937
VAR00011	148.6444	376.591	.549	.937
VAR00012	148.2444	387.220	.284	.939
VAR00013	148.6111	375.117	.612	.937
VAR00014	148.5667	372.473	.671	.937
VAR00015	148.5222	381.016	.505	.938
VAR00016	148.4889	376.432	.568	.937
VAR00017	148.5889	382.043	.418	.938
VAR00018	148.1556	382.290	.401	.938
VAR00019	148.4889	378.635	.485	.938
VAR00020	148.3889	384.847	.314	.939

VAR00021	148.4333	381.462	.421	.938
VAR00022	148.2556	388.956	.174	.940
VAR00023	148.1889	380.065	.494	.938
VAR00024	148.5333	382.589	.398	.938
VAR00025	148.4667	382.409	.440	.938
VAR00026	148.4667	382.589	.401	.938
VAR00027	148.3000	385.561	.265	.939
VAR00028	148.5333	382.724	.375	.938
VAR00029	148.4222	386.471	.230	.939
VAR00030	148.8000	379.465	.492	.938
VAR00031	148.4889	381.129	.471	.938
VAR00032	148.0556	379.851	.506	.938
VAR00033	148.0778	382.769	.440	.938
VAR00034	148.3444	386.655	.266	.939
VAR00035	148.4556	382.453	.419	.938
VAR00036	148.7333	374.804	.627	.937
VAR00037	148.3778	380.620	.391	.938
VAR00038	148.3556	382.591	.324	.939
VAR00039	148.5778	378.224	.534	.937
VAR00040	148.7111	374.185	.613	.937
VAR00041	148.6556	372.610	.655	.937
VAR00042	148.4667	378.679	.543	.937
VAR00043	148.5778	377.528	.547	.937
VAR00044	148.3000	379.740	.465	.938
VAR00045	148.6222	379.564	.515	.938
VAR00046	148.3444	383.554	.340	.939
VAR00047	148.6222	373.788	.655	.937
VAR00048	148.3000	385.224	.282	.939
VAR00049	148.3667	380.190	.446	.938
VAR00050	148.1444	387.181	.239	.939
VAR00051	148.5000	380.096	.444	.938
VAR00052	148.5556	379.823	.462	.938
VAR00053	148.2778	379.641	.449	.938
VAR00054	148.5889	374.717	.565	.937

Scale: Iklim Organisasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

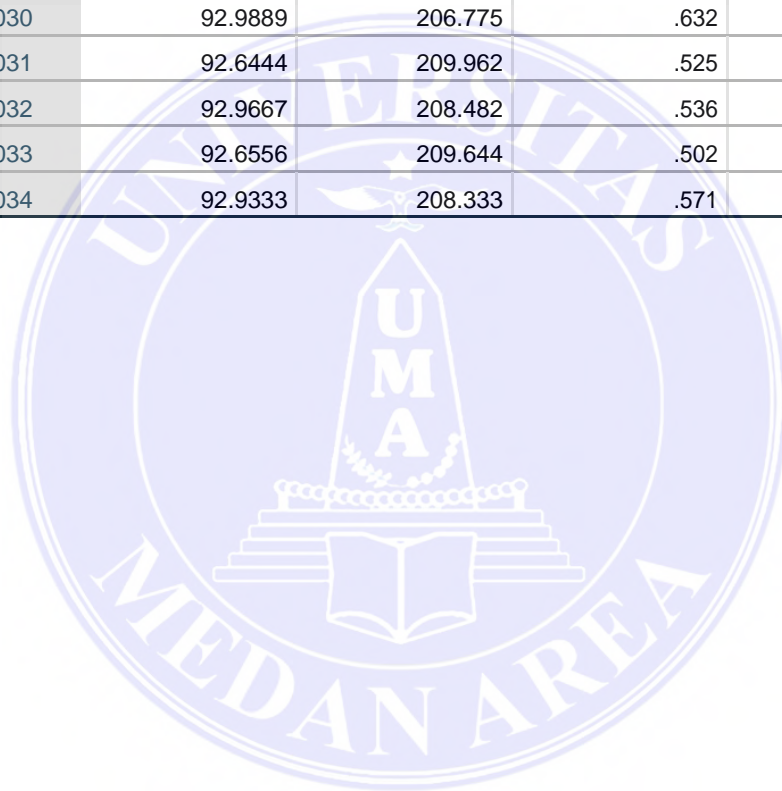
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	92.6333	207.134	.615	.934
VAR00002	92.9000	207.349	.611	.934
VAR00003	92.5222	212.028	.425	.936
VAR00004	92.9556	210.447	.502	.935
VAR00005	92.6111	211.072	.466	.935
VAR00006	92.7889	212.034	.455	.935
VAR00007	92.5000	213.646	.368	.936
VAR00008	92.9000	212.585	.430	.936
VAR00009	92.5889	209.661	.523	.935
VAR00010	92.9889	211.270	.447	.936
VAR00011	92.5889	212.919	.458	.935
VAR00012	93.0000	208.899	.514	.935
VAR00013	92.7889	212.775	.349	.937
VAR00014	93.1333	211.667	.421	.936
VAR00015	92.6444	209.715	.537	.935
VAR00016	92.9889	210.438	.497	.935
VAR00017	92.7333	210.018	.458	.936
VAR00018	92.8778	211.322	.401	.936
VAR00019	92.6556	208.386	.559	.934
VAR00020	93.0222	206.179	.643	.934

VAR00021	92.8111	205.323	.668	.933
VAR00022	93.0667	207.411	.563	.934
VAR00023	92.6000	207.951	.653	.934
VAR00024	92.9778	205.640	.715	.933
VAR00025	92.7111	208.927	.532	.935
VAR00026	92.8111	207.368	.638	.934
VAR00027	92.7778	206.624	.622	.934
VAR00028	93.0333	206.257	.585	.934
VAR00029	92.7333	205.569	.662	.933
VAR00030	92.9889	206.775	.632	.934
VAR00031	92.6444	209.962	.525	.935
VAR00032	92.9667	208.482	.536	.935
VAR00033	92.6556	209.644	.502	.935
VAR00034	92.9333	208.333	.571	.934



Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SkorY	55.8778	8.05016	90
SkorX1	151.2333	19.85965	90
SkorX2	95.6222	14.88878	90

Correlations

		SkorY	SkorX1	SkorX2
Pearson Correlation	SkorY	1.000	.924	.864
	SkorX1	.924	1.000	.818
	SkorX2	.864	.818	1.000
Sig. (1-tailed)	SkorY	.	.000	.000
	SkorX1	.000	.	.000
	SkorX2	.000	.000	.
N	SkorY	90	90	90
	SkorX1	90	90	90
	SkorX2	90	90	90

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.943 ^a	.889	.887	2.71012	.889	349.139	2	87	.000

a. Predictors: (Constant), SkorX2, SkorX1

b. Dependent Variable: SkorY

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5128.664	2	2564.332	349.139	.000^b
	Residual	638.992	87	7.345		
	Total	5767.656	89			

a. Dependent Variable: SkorY

b. Predictors: (Constant), SkorX2, SkorX1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.269	2.208		-.575	.567	-5.659	3.120					
	SkorX1	.265	.025	.655	10.560	.000	.215	.315	.924	.750	.377	.331	3.017
	SkorX2	.178	.034	.329	5.312	.000	.111	.245	.864	.495	.190	.331	3.017

a. Dependent Variable: SkorY

Coefficient Correlations^a

Model		SkorX2	SkorX1
1	Correlations	SkorX2	1.000
		SkorX1	-.818
	Covariances	SkorX2	-.001
		SkorX1	.001

a. Dependent Variable: SkorY

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	SkorX1	SkorX2
1	1	2.984	1.000	.00	.00	.00
	2	.013	15.393	.84	.03	.19
	3	.003	29.356	.15	.97	.81

a. Dependent Variable: SkorY

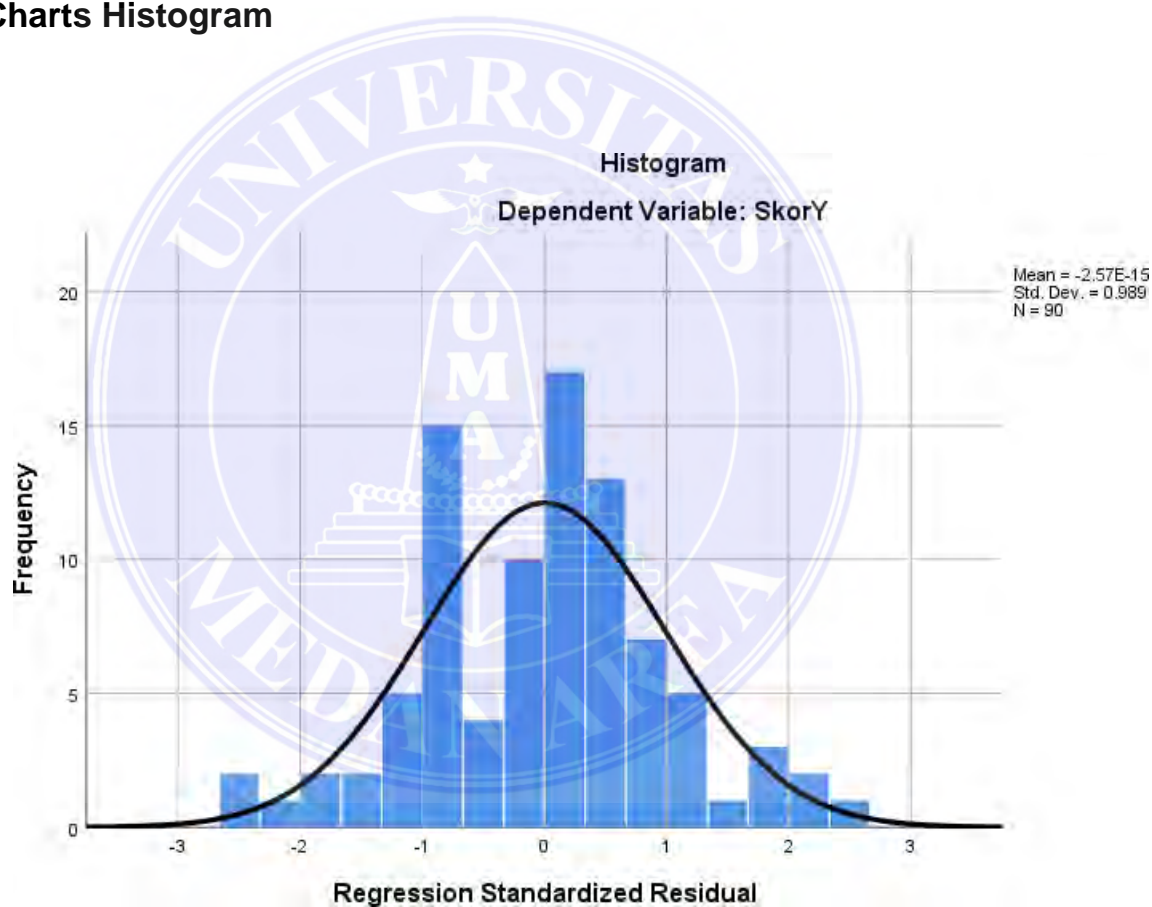
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	35.4127	67.2216	55.8778	7.59114	90
Std. Predicted Value	-2.696	1.494	.000	1.000	90
Standard Error of Predicted Value	.288	1.232	.464	.173	90
Adjusted Predicted Value	34.8384	67.1880	55.8969	7.60003	90
Residual	-6.56649	6.58468	.00000	2.67949	90
Std. Residual	-2.423	2.430	.000	.989	90

Stud. Residual	-2.498	2.491	-.003	1.013	90
Deleted Residual	-6.97824	6.92078	-.01916	2.81299	90
Stud. Deleted Residual	-2.578	2.570	-.004	1.026	90
Mahal. Distance	.015	17.417	1.978	2.596	90
Cook's Distance	.000	.210	.017	.037	90
Centered Leverage Value	.000	.196	.022	.029	90

a. Dependent Variable: SkorY

Charts Histogram



Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
SkorY * SkorX1	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
SkorY * SkorX2	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%

SkorY * SkorX1

Report

SkorY	Mean	N	Std. Deviation
98.00	41.0000	1	.
100.00	35.0000	1	.
112.00	40.0000	1	.
113.00	38.0000	1	.
115.00	44.5000	2	6.36396
116.00	44.0000	1	.
118.00	43.0000	1	.
120.00	43.0000	1	.
122.00	43.0000	1	.
123.00	45.0000	1	.
125.00	45.0000	2	2.82843
126.00	48.0000	4	3.36650
127.00	42.0000	1	.
130.00	48.0000	1	.
132.00	49.0000	2	1.41421
134.00	40.0000	1	.
138.00	47.0000	1	.
143.00	51.3333	3	2.51661
145.00	59.0000	1	.
146.00	55.0000	1	.
147.00	53.2500	4	4.85627
150.00	60.0000	1	.
152.00	59.6667	3	2.30940
153.00	55.5000	2	.70711
155.00	56.5000	2	2.12132

156.00	60.0000	2	.00000
157.00	57.0000	3	3.46410
158.00	59.5000	2	.70711
159.00	62.5000	2	.70711
160.00	57.0000	2	7.07107
161.00	62.0000	2	.00000
162.00	59.5556	9	1.01379
164.00	64.0000	2	5.65685
165.00	60.1429	7	.89974
166.00	61.0000	1	.
168.00	63.5000	2	.70711
169.00	63.0000	2	1.41421
170.00	61.0000	1	.
171.00	68.5000	2	3.53553
172.00	60.0000	1	.
173.00	62.0000	2	1.41421
174.00	63.5000	2	3.53553
175.00	65.0000	2	1.41421
176.00	64.0000	1	.
177.00	62.0000	1	.
178.00	62.0000	1	.
183.00	68.0000	1	.
Total	55.8778	90	8.05016

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SkorY * SkorX1	Between Groups	(Combined)	5432.493	46	118.098	15.151	.000
		Linearity	4921.453	1	4921.453	631.402	.000
		Deviation from Linearity	511.040	45	11.356	1.457	.109
	Within Groups		335.163	43	7.794		
	Total		5767.656	89			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
SkorY * SkorX1	.924	.853	.971	.942

SkorY * SkorX2

Report

SkorY	Mean	N	Std. Deviation
58.00	35.0000	1	.
60.00	41.0000	1	.
63.00	38.0000	1	.
65.00	43.0000	2	.00000
67.00	41.0000	2	1.41421
68.00	40.0000	1	.
69.00	40.0000	1	.
73.00	44.0000	1	.
74.00	47.0000	2	2.82843
76.00	52.0000	2	5.65685
78.00	48.0000	1	.
79.00	47.0000	1	.
84.00	45.0000	2	2.82843
85.00	50.0000	1	.
86.00	53.0000	1	.
87.00	52.0000	1	.
88.00	46.0000	1	.
89.00	49.0000	1	.
91.00	51.0000	1	.
92.00	52.0000	1	.
93.00	54.5000	2	.70711
94.00	53.0000	2	8.48528
95.00	59.5000	2	.70711
96.00	55.0000	3	.00000
97.00	55.0000	1	.
98.00	58.5000	2	2.12132
99.00	59.0000	2	1.41421
100.00	57.0000	7	6.27163
101.00	60.1111	9	.60093
102.00	58.4667	15	5.12510
103.00	62.0000	1	.
104.00	62.5000	4	1.29099
105.00	64.0000	2	.00000

106.00	64.0000	2	2.82843
107.00	64.0000	1	.
108.00	63.5000	2	3.53553
112.00	67.0000	2	1.41421
116.00	68.0000	1	.
119.00	63.0000	1	.
120.00	61.0000	1	.
122.00	62.0000	1	.
125.00	71.0000	1	.
136.00	63.0000	1	.
Total	55.8778	90	8.05016

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SkorY * SkorX2	Between Groups (Combined)	5004.033	42	119.144	7.333	.000
	Linearity	4309.560	1	4309.560	265.248	.000
	Deviation from Linearity	694.474	41	16.938	1.043	.443
	Within Groups	763.622	47	16.247		
Total		5767.656	89			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
SkorY * SkorX2	.864	.747	.931	.868