

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KESEJAHTERAAN  
PSIKOLOGIS KARYAWAN RSU SITI HAJAR MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan  
Dalam memperoleh gelar sarjana psikologi  
Universitas Medan Area*

**Oleh:**

**AYU PURNAMASARI**

**14.860.0291**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2018**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**JUDULSKRIPSI : HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN RSU SITI HAJAR MEDAN**

**NAMA MAHASISWA : AYU PURNAMASARI**

**NPM : 14.860.0291**

**BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI**

**MENYETUJUI**

**Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**

**(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)**

**Pembimbing II**

**(Syarifnaldi, S.Pd, M.Pd)**

**MENGETAHUI**

**Kepala Bagian**

**(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)**

**Dekan**

**(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)**

**Tanggal Sidang Meja Hijau**

**8 Oktober 2018**

DIPERTAJIANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA  
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN  
DARI SYARAT-SYARAT UJUNA MEMPEROLEH  
DIKRAJAT SARJANA (SI) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL  
8 Oktober 2018

MENGEJARKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEWAN PENGUJI

1. Drs. Mulla Siregar, M.Psi
2. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi
3. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd
4. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi

TANDA TANGAN



## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 8 Oktober 2018



  
Ayu Purnamasari

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KESEJAHTERAAN  
PSIKOLOGIS KARYAWAN RSUD SITI HAJAR MEDAN**

**AYU PURNAMASARI**

**14.860.0291**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologis di rumah sakit siti hajar medan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan yang bekerja di rumah sakit siti hajar medan. Metode pengumpulan data dengan menggunakan teknik *total sampling*. Iklim organisasi diukur dengan menggunakan Skala Iklim organisasi yang diukur dari 25 item valid ( $\alpha = 0,879$ ), sedangkan Kesejahteraan psikologis diukur dengan menggunakan Skala Kesejahteraan psikologis yang diukur dari 26 item valid ( $\alpha = 0,870$ ). Hasil analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis product moment yang memiliki koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,443 dengan  $p = 0,001$  ( $p = < 0,05$ ) dan  $t$  hitung  $3,42 > t$  tabel 2,021 yang artinya hipotesis diterima, yaitu ada hubungan antara iklim organisasi terhadap kesejahteraan psikologis. Sumbangan yang diberikan oleh variabel iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologis sebesar 19,7% terhadap karyawan di rumah sakit siti hajar medan sedangkan sisanya 80,3% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

***Kata Kunci*** : *Kesejahteraan Psikologis, Iklim Organisasi ; Karyawan*

***RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND  
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING EMPLOYEE SITI HAJAR  
HOSPITAL MEDAN***

**AYU PURNAMASARI**

**14.860.0291**

***ABSTRACT***

This study aims to look at the climate relations of organizations with psychological well-being in the hospital Siti Hajar Medan. The sample in this study amounted to 50 employees who worked in the hospital Siti Hajar Medan. Data collection method using total sampling technique. Organizational climate was measured using an organizational climate scale which measured 25 valid items ( $\alpha = 0.879$ ), while psychological well-being was measured using a psychological welfare scale measured from 26 valid items ( $\alpha = 0.870$ ). The results of data analysis in this study using product moment analysis which has a correlation coefficient  $r_{xy}$  of 0.443 with  $p = 0.001$  ( $p = <0.05$ ) and  $t_{hit} 3,42 > t_{table} 2,021$  from these between organizational climate and psychological well being is acceptable. The result indicate contribution given the variable organizational climate with psychological well-being was 19.7% of the employees in Siti Hajar Medan hospital while the remaining 80.3% is influenced by other factors that are not examined in this study.

*Keywords: Psychological Well-being, Organizational Climate, Employee*

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumWarrahmatullahiWabarakatuh

Puji dan syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, kesabaran dan kemudahan dan kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dan mampu bertahan pada setiap kendala dan cobaan yang dihadapi selama menyelesaikan skripsi ini sampaidenganselesai.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selakuYayasan Pendidikan Haji Agus Salim
2. Bapak Prof. Dr. DadanRamdan, M.Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd selaku dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd selaku pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan juga bimbingan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.

5. Bapak Syafrizaldi S.Psi, M.Psi selaku pembimbing II skripsi yang juga telah banyak memberikan arahan, saran, dan juga bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Bapak Drs.Mulia Siregar M.Psi sebagai ketua sidang yang sudah berkenan hadir dalam sidang meja hijau.
7. Ibu Nini Sri Wahyuni S.Psi, M.Psi sebagai sekretaris yang sudah berkenan menjadi notulen dalam sidang meja hijau.
8. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu kepada peneliti demi kelancaran hingga selesainya skripsi ini.
9. Ibu dr. Royyan Ashri yang telah memberi saya izin untuk melakukan penelitian di RSUD Siti Hajar Medan .
10. Bapak dr. Deddy yang telah membantu saya melakukan penelitian di RSUD Siti Hajar Medan dan seluruh karyawan RSUD Siti Hajar Medan yang telah membantu dan mengisi angket penelitian saya.
11. Seluruh staf bagian tata usaha fakultas psikologi dan bang Iwan staf bagian laboratorium yang juga telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
12. Kepada kedua orang tua saya (Sukarsono dan Asni Saragih) yang selalu mendukung dalam pendidikan, serta kepada kakak dan abang-abang saya (Sri Yahyu Ningsih SE, Anton Hariono, Heryawan Fazrin) yang telah memberikan semangat dan nasehat kepada saya.

13. Untuk para sahabat “Pejuang S, Psi” yang selalu bersama dari awal kuliah sampai sekarang, Coniy, Disa, Riri, Nanas, dan Ida yang selalu setia mensupport dalam mengerjakan skripsi ini dan terkhusus untuk upeh yang selalu menemani suka dan duka dalam pembuatan skripsi ini dan memberikan tumpangan kendaraan
14. Kepada kelas Reguler B2 2014 terkhusus apek, imay, olip, bboy, marul, facrul, hadyan, mimi, yang selalu menghibur dan mengajak liburan disaat lagi bosan dengan skripsi dan juga kepada nanad yang selalu membantu dan mengajari saya dalam pembuatan skripsi ini serta teman-teman yang lain yang tak disebutkan namanya terimakasih telah menemani hari-hari dimasa perkuliahan selama 4 tahun ini dan memberi support sampai skripsi ini selesai.
15. Kepada kakak-kakak “Rumpi No Secret” kakvie dan kakira dan adik mungilku fitri dan sepupuku sari dan selli terimakasih yang telah memberikan pertanyaan “kapan sidang?” dan “kapan wisuda?” serta memotivasi saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini
16. Dan terakhir kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang sebagai masukan bagi peneliti. Akhir

kata peneliti mengucapkan terima kasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi inidapat bermanfaat bagi kitas emua.

Medan, 8 Oktober

2018

Peneliti



## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	i
LEMBAR PERNYATAAN .....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	iv
MOTTO .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kesejahteraan Psikologis .....	10
1. Definisi Kesejahteraan Psikologis .....	10
2. Faktor-faktor Kesejahteraan Psikologis .....	11
3. Aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis .....	15

B. Iklim Organisasi .....	19
1. Definisi Iklim Organisasi .....	19
2. Faktor-faktor Iklim Organisasi.....	19
3. Aspek-aspek Iklim Organisasi.....	23
4. Manfaat Iklim Organisasi.....	26
C. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis .....	27
D. Kerangka Konseptual.....	29
E. Hipotesis Penelitian.....	29

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tipe Penelitian.....	30
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	30
C. Definisi Oprasional Variabel Penelitian .....	31
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	31
E. Teknik Pengumpulan Data .....	32
.....	
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	35
G. Analisis Data.....	38

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Orientasi Kancha Penelitian.....	39
1. Sejarah Perusahaan.....	39
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	40
B. Pelaksana Penelitian.....	41
1. Persiapan Administrasi .....	41
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian .....	42
a. Skala Iklim Organisasi .....	42

b. Skala Kesejahteraan Psikologis .....	45
C. Pelaksanaan Penelitian .....	52
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	53
1. Uji Asumsi .....	52
a. Uji Normalitas.....	53
b. Uji Linieritas .....	54
2. Hasil Perhitungan Korelasi <i>r Product Moment</i> .....	55
a. Mean Hipotetik.....	58
b. Mean Empirik .....	58
c. Standart Deviasi.....	58
d. Kriteria .....	59
E. Pembahasan.....	62
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	69
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b> .....	72

#### DAFTAR TABEL

1. Kisi-kisi Iklim Organisasi.....	34
2. Kisi-kisi Kesejahteraan Psikologis .....	35
3. Rentang Skor Skala Variabel .....	43

4. Distribusi Item Skala Iklim Organisasi Sebelum Uji Coba.....	44
5. Rentang Skor Skala Variabel .....	46
6. Distribusi Item Skala Kesejahteraan Psikologis Sebelum Uji coba .....	47
7. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Iklim Organisasi Setelah Uji coba .....	50
8. Distribusi Penyebaran Butir-burtir Pernyataan Skala Kesejahteraan Psikologis Setelah Uji Coba .....	51
9. Hasil Uji Reliabilitas Skala Iklim Organisasi dan Skala Kesejahteraan Psikologis.....	52
10. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	54
11. Hasil Perhitungan Uji Linieritas .....	55
12. Hasil Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i> .....	56
13. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik.....	62



## DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual.....	29
2. Kondisi Iklim Organisasi Subjek Penelitian .....	61
3. Kondisi Kesejahteraan Psikologis Subjek Penelitian.....	61



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran .....	73
I.    Data Penelitian .....	74
II.   Data Mentah.....	80
III.  Validitas dan Reliabilitas .....	81
IV.  Uji Normalitas.....	92
V.    Uji Linearitas .....	94
VI.  Uji Hipotesis .....	96
VII. Surat Keterangan Bukti Penelitian .....	98



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Rumah sakit merupakan suatu badan usaha yang menyediakan pemondokan dan yang memberikan jasa pelayanan medis jangka pendek maupun jangka panjang yang terdiri dari tindakan observasi, diagnostik, teraupetik, dan rehabilitatif untuk orang-orang yang menderita sakit, terluka, dan untuk mereka yang melahirkan (WHO). Menurut Undang-undang No.44 Tahun 2009, rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Suhaemi,2002).

Rumah sakit sebagai institusi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan mengalami perubahan, pada awal perkembangannya, rumah sakit merupakan lembaga yang berfungsi sosial, tetapi dengan adanya rumah sakit swasta, menjadikan rumah sakit lebih mengacu sebagai suatu industri yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan dengan melakukan pengelolaan yang berdasar pada manajemen badan usaha. Rumah sakit harus dikelola oleh direktur dengan manajemen yang profesional.

Rumah sakit sebagai suatu organisasi jasa yang memiliki sumber daya manusia yang berperan langsung dalam pelayanan terhadap klien (pasien). Rumah sakit merupakan salah satu lembaga atau organisasi yang bergerak dalam pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Pada saat ini, rumah sakit berkembang sebagai industri padat karya, padat modal, dan padat teknologi. Disebut demikian karena rumah sakit memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya

yang berkualitas dengan sikap dan keterampilan yang baik akan menciptakan kepuasan pelanggan.

Pada dasarnya setiap organisasi menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Karyawan sebagai salah satu sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh rumah sakit. Karyawan selain hanya dituntut untuk selalu dapat memberikan pelayanan yang terbaik, harus juga dipikirkan kebutuhan mereka sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan benar.

Salah satu agar karyawan selalu bekerja dengan baik yaitu dengan mengetahui kesejahteraan psikologis mereka. Memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan adalah hal yang sangat penting bagi organisasi karena dapat mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan itu sendiri, bagaimana pengambilan keputusan yang dilakukan, serta interaksinya dengan rekan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wright dkk, (2007) menyebutkan bahwa karyawan yang bahagia lebih dapat menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaannya sehingga produktivitas kerjanya meningkat. Selain itu karyawan yang sejahtera dalam pekerjaannya juga memiliki komitmen yang tinggi (Annisa & Zulkarnain, 2013). Hal ini dapat menjadi bukti bahwa kesejahteraan psikologis karyawan sangat bermanfaat bagi perusahaan.

Individu yang kesejahtraannya lebih tinggi akan lebih produktif dan memiliki kesehatan mental serta fisik yang lebih baik dibandingkan dengan kesejahtraannya rendah (Ryff & Singer, 2002). Kesehatan fisik karyawan memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, dimana kesehatan fisik karyawan akan meningkatkan kesehatan emosional sehingga

karyawan dapat menghindar dari pemikiran yang negatif dan meningkatkan produktivitasnya (Envick, 2012). Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi adalah individu yang merasa puas dengan hidupnya, memiliki kondisi emosional yang positif, mampu melalui pengalaman-pengalaman buruk atau yang menghasilkan kondisi emosional negatif, memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, mampu menemtukan nasibnya sendiri tanpa tergantung dengan orang lain, mengontrol kondisi lingkungan sekitar, memiliki tujuan hidup yang jelas, serta mampu mengembangkan dirinya sendiri, Ryff (dalam Ryff dan Singer 2008).

Efek dari kesejahteraan psikologis karyawan tidak hanya terlihat dari perilaku karyawan itu sendiri, namun juga mempengaruhi cara pengambilan keputusan karyawan dan interaksi antar rekan kerja, Warr (dalam Rasulzada, 2007). Harter, Schmidt, dan Keyes (2003) menyatakan dalam sudut pandang kesejahteraan psikologis, ketika terdapat perasaan yang positif pada diri karyawan, hal ini menandakan kesehatan mental karyawan tersebut, akan dapat menghasilkan karyawan yang lebih bahagia dan produktif.

Ciri - ciri orang yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi adalah mandiri, memiliki kemampuan penyesuaian diri dengan lingkungan sekitarnya, keinginan untuk terus tumbuh dan berkembang dalam segala hal, hubungan yang hangat dengan orang lain, memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam hidupnya, dan penilaian positif terhadap dirinya sendiri (Ryff dan Keyes, 1995).

Pentingnya pengaruh kesejahteraan psikologis pada karyawan baik terhadap karyawan itu sendiri maupun terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Namun, yang menjadi masalah adalah tidak setiap organisasi mampu mewujudkan

kesejahteraan psikologis bagi para karyawan. Hal tersebut dikarenakan kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh serangkaian faktor seperti, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dukungan sosial, kepribadian, spriritual, iklim organisasi, kesehatan dan fungsi fisik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis pada karyawan adalah iklim organisasi. Stinger (dalam wirawan, 2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Iklim organisasi pada dasarnya mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, iklim organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.

Berdasarkan hal yang terjadi di RSUD Siti Hajar Medan, setelah diamati hubungan positif yang terjadi antara karyawan masih kurang baik, dikarenakan masih minimnya penguasaan lingkungan seperti terbentuknya kelompok-kelompok berdasarkan usia dan lamanya bekerja di RSUD tersebut. Dan dari hasil wawancara singkat kepada beberapa karyawan adanya “ketidakadilan” dalam artian atasan tidak dapat menyelesaikan permasalahan dengan baik. Jika ada suatu permasalahan mereka tidak menilai dari benar atau salahnya permasalahan tersebut melainkan dari siapa yang lebih cepatnya melaporkan permasalahan itu. Berikut ini adalah kutipan hasil wawancara saya dengan salah satu karyawan di RSUD Siti Hajar Medan.

*“ Disini itu jika ada suatu permasalahan tidak dilihat siapa yang benar atau salah tapi dilihat dari siapa yang paling cepat melaporkan masalah tersebut. Lalu disini sesama karyawan saling menjatuhkan dan membuat kelompok-kelompok sendiri. Terus gajinya juga gak sesuai, mau berhenti takut gak*

*“dapat kerja lain lagi soalnya kan zaman sekarang nyarik kerja itu susah, jadinya mau gak mau lah bertahan disini dan jadinya kerjanya pun gak sepenuh hati”*

Kesejahteraan psikologis karyawan merupakan hal yang penting bagi organisasi karena dapat berpengaruh terhadap kinerja dan tingkat *turnover* karyawan (Page & Vella-Brodick, 2009). Hal ini telah dibuktikan melalui penelitian-penelitian terdahulu mengenai kesejahteraan psikologis karyawan. Salah satunya seperti yang dilakukan Cropanzano dan Wright (2000), mereka menyatakan bahwa ada korelasi positif antara kesejahteraan psikologis dengan tingkat performansi kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis karyawan, maka performansi kerja semakin baik. Bahkan penelitian selanjutnya, diperoleh hasil bahwa kesejahteraan psikologis merupakan prediktor terhadap performansi kerja yang lebih konsisten dibandingkan atribusi posisi karyawan (Wright, Cropanzano, Denny, & Moline, 2002). Selain itu, karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi juga akan lebih kooperatif, *absenteeism* yang lebih rendah, tepat waktu dan efisien, serta dapat bekerja lebih lama di suatu perusahaan (Harter, Schmidt, & Keyes, 2003).

Pada konteks organisasi, ketika karyawan memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi maka ia akan mampu untuk menjalankan tugasnya dengan baik, mengerjakan tugasnya dan bertanggung jawab (Zulkarnain, 2013). Lingkungan tempat kerja mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Hasil penelitian Aguir & Burrilo (2004) yang mengacu pada pengaruh karakteristik profesional dan lingkungan psikososial pekerjaan memperlihatkan bahwa tuntutan psikologis yang tinggi meningkatkan kemungkinan karyawan untuk memiliki kesejahteraan mental yang buruk. Dengan

demikian, dukungan dari organisasi sangat penting untuk meningkatkan dan mempertahankan kesejahteraan psikologis pada karyawan.

Lingkungan kerja dapat memiliki dampak positif maupun negatif pada kesejahteraan psikologis karyawan (Brinner, 2000). Terdapat perbedaan antara masing-masing individu dalam mempersepsikan lingkungan kerjanya, berdasarkan apa yang dapat dilihat, dirasakan, dijelaskan, serta diinterpretasikannya. Iklim organisasi dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 2000).

Iklim organisasi selalu mempengaruhi kondisi dan perilaku individu dalam perusahaan. Iklim organisasi yang baik akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan sehingga semangat akan tumbuh pada karyawan. Iklim organisasi terlihat dari seberapa baik anggota organisasi diarahkan, dibangun dan dihargai oleh perusahaannya. Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah, karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya.

Iklim organisasi selalu mempengaruhi kondisi dan perilaku individu dalam perusahaan. Iklim organisasi yang baik akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan sehingga semangat akan tumbuh pada karyawan. iklim organisasi mampu mengelola kebutuhan-kebutuhan organisasi secara optimal sehingga dapat menciptakan suasana lingkungan internal (lingkungan psikologis) yang menunjang tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Penilaian individu terhadap situasi organisasi berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan

yang lain disebabkan oleh perbedaan dalam kemampuan, nilai-nilai, dan kebiasaan-kebiasaan karyawan yang harus disesuaikan dengan budaya organisasi, perbedaan kontribusi karyawan terhadap organisasi, dan perbedaan dalam gaya manajemen (Aryansah & Kusumaputri, 2013).

Iklm organisasi yang positif akan menimbulkan kenyamanan bagi karyawan, saling menghormati antar karyawan, serta kebersamaan dalam bekerja. Konsep iklim organisasi adalah sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasakan dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi tersebut dan dapat mempengaruhi perilaku orang-orang didalamnya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah bagaimana persepsi individu terhadap lingkungan organisasi mereka yang akan mempengaruhi perilaku mereka. iklim organisasi adalah keadaan, kondisi, dan karakteristik lingkungan tempat kerja yang menjadi ciri khas, perilaku, dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Sedangkan kesejahteraan psikologis menekankan pada bagaimana individu dapat menjalani hidup mereka dalam kondisi dan lingkungan kerja mereka. Untuk itu peneliti ingin mengetahui hubungan iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologis karyawan RSUD Siti Hajar Medan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas diketahui bahwa Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan suatu kondisi tertinggi yang dapat dicapai oleh individu yang mencakup evaluasi dan penerimaan diri pada berbagai aspek kehidupan tidak hanya berupa aspek positif namun juga aspek negatif. Dari uraian yang dipaparkan peneliti dalam latar belakang, peneliti dapat menyimpulkan

beberapa masalah yang terjadi pada karyawan RSUD Siti Hajar Medan, antara lain: Adanya kesenjangan status antar karyawan senior dan karyawan junior di RSUD Siti Hajar membuat karyawan merasa kurang nyaman, Gaji yang kecil membuat karyawan merasa kurang optimal dalam bekerja, Lingkungan kerja yang kurang kooperatif terlihat dari terbentuknya beberapa kelompok yang ada di RSUD Siti Hajar mempengaruhi kondisi iklim di organisasi tersebut.

### **C. Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yang menjelaskan tentang iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan. Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi, Stinger (wirawan, 2007). Kesejahteraan psikologis dalam dua poin utama. Pertama, kesejahteraan yang menekankan pada proses pertumbuhan dan pemenuhan individu yang sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar. Poin kedua adalah eudaimonic, yang menekankan pada pengaturan yang efektif dari sistem fisiologis untuk mencapai dari suatu tujuan. Ryff (dalam Ryff dan Singer, 2008). Karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan digaji dengan uang. Agar penelitian yang dilakukan tidak terlalu luas dan lebih terarah, penulis membatasi masalah pada hubungan iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologis karyawan RSUD Siti Hajar Medan. Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan sample sebanyak 50 orang yang termasuk pada karyawan RSUD Siti Hajar Medan dengan populasi sebanyak 50 orang.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan paparan latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Apakah ada hubungan iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan?”.

#### **E. `Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini Untuk mengetahui Hubungan antara iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologis karyawan.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki dua manfaat baik secara teoritis maupun praktis :

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan yang bermanfaat dibidang Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi terutama yang berkaitan tentang iklim organisasi dan kesejahteraan psikologis.

##### 2. Manfaat Praktis

###### 1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pengalaman yang bermanfaat dalam bidang peneliti.

###### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan di dalam organisasi untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologis.

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Menurut Sugiyono (2012) tipe penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Karena penelitian ini akan meneliti hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*.

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahan, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2012). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat dan variabel bebas adalah sebagai berikut.

Variabel bebas (X) : Iklim Organisasi

Variabel terikat (Y) : Kesejahteraan Psikologis

### **C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

Defenisi operasional variabel penelitian ini bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan.

#### **1. Kesejahteraan Psikologis**

kesejahteraan psikologis adalah suatu kondisi tertinggi yang dapat dicapai oleh individu yang mencakup evaluasi dan penerimaan diri pada berbagai aspek kehidupan serta merasa puas dalam kehidupan yang berdasarkan pada aspek yaitu, penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

#### **2. Iklim Organisasi**

iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi tentang sifat-sifat dan karakteristik organisasi yang mencerminkan norma serta keyakinan dalam organisasi yang akan mempengaruhi perilaku dalam organisasi yang terdiri dari berbagai aspek yaitu, struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen.

### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **1. Populasi**

Menurut Arikunto (2010) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Dalam setiap penelitian populasi dan sampel merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang diteliti terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuhan, yang mengukur gejala-gejala, nilai atau tes atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian.

Maka dari itu penelitian ini populasinya adalah seluruh anggota karyawan RSUD Siti Hajar Medan yang berjumlah 50 orang.

## **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2010) sampel yang diteliti sebanyak 50 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Total Sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data menurut Arikunto (2010) merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam kegiatan mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah. Penelitian ini menggunakan metode skala psikologi. Skala psikologi menurut Azwar (2010) merupakan pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan jenis skala sikap model Likert. Skala sikap disusun untuk mengungkapkan sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial. Pernyataan skala sikap terbagi atas dua macam, yaitu *Favorable* (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan *unfavorable* (tidak mendukung objek sikap). Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala iklim organisasi dan kesejahteraan psikologis.

#### **a. Skala iklim organisasi**

Skala iklim organisasi disusun berdasarkan aspek-aspek iklim organisasi dari Stringer (dalam Wirawan, 2007) yaitu, Struktur, Standar, Tanggung jawab, Penghargaan, dukungan, Komitmen. Untuk mengukur iklim organisasi pada

karyawan, peneliti menggunakan skala *Likert*. Nilai dari skala diperoleh dari hasil jawaban subjek yang mendukung (*favourable*) atau tidak mendukung (*unfavourable*) terhadap semua pernyataan dalam skala. Kategori jawaban yang diberikan item *favourable* dan *unfavourable*, yaitu item *favourable*, 4 (sangat setuju), 3 (setuju), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju). Sedangkan pada item *unfavourable*, yaitu 4 (sangat tidak setuju), 3 (tidak setuju), 2 (setuju), 1 (sangat setuju).

**b. Skala kesejahteraan psikologis**

Skala kesejahteraan psikologis (*Psychological well-being*) disusun berdasarkan aspek-aspek kesejahteraan psikologis dari Ryff (dalam Ryff dan Singer 2008) yaitu, Penerimaan diri, Hubungan positif dengan orang lain, Otonomi, Penguasaan lingkungan, Tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

Skala kesejahteraan psikologis ini dibuat berdasarkan format skala Likert. Nilai dari skala diperoleh dari hasil jawaban subjek yang mendukung (*favourable*) atau tidak mendukung (*unfavourable*) terhadap semua pernyataan yang terdapat pada skala. Kategori jawaban yang diberikan item *favourable* dan *unfavourable*, yaitu item *favourable*, 4 (sangat setuju), 3 (setuju), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju). Sedangkan pada item *unfavourable*, yaitu 4 (sangat tidak setuju), 3 (tidak setuju), 2 (setuju), 1 (sangat setuju).

Kisi-kisi skala iklim organisasi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1.

**Tabel 3.1. Kisi-Kisi Iklim Organisasi**

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			+	-	
Iklim Organisasi	Struktur	Posisi karyawan dalam perusahaan	1, 10, 17, 5	19	5
	Standar	Mencari cara untuk meningkatkan kinerja	2, 12, 20, 29	8	5
	Tanggung jawab	Merasa memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan masalahnya sendiri	3, 14, 22, 26	25	5
	Peghargaan	Dihargi setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik	4, 15, 21, 28	16	5
	Dukungan	Meiputi hubungan dengan rekan kerja yang lain	7, 13, 24, 27	6	5
	Komitmen	Tingkat kesetiaan anggota terhadap pencapaian tujuan organisasi	9, 18, 23, 30	11	5
Jumlah			24	6	30

Kisi-kisi skala kesejahteraan psikologis yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2.

**Tabel 3.2. Kisi-Kisi kesejahteraan psikologis**

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			+	-	
Kesejahteraan psikologis	Penerimaan diri	Kemampuan seseorang menerima dirinya	1, 20, 11, 24	10	5
	Hubungan positif dengan orang lain	Kemampuan individu menjalin hubungan yang baik dengan orang lain	2, 15, 23, 28	6	5
	Otonomi	Kemampuan individu untuk bebas namun tetap mampu mengatur hidup dan tingkah lakunya	3, 18, 25, 26	7	5
	Penguasaan lingkungan	Kemampuan individu untuk mengatur lingkungannya	5, 17, 27, 28	19	5
	Tujuan hidup	Individu yang memiliki pemahaman jelas akan tujuan dan arah hidupnya	4, 16, 21, 29	9, 22	6
	Pertumbuhan pribadi	Memandang dirinya sebagai individu yang selalu tumbuh dan berkembang	12, 14, 30, 31	8	5
	Jumlah			24	7

#### **F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

Pada setiap penelitian haruslah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur untuk itu perlu dilakukan analisis butir (validitas dan reliabilitas).

## 1. Validitas

Validitas meyangkut apa yang diukur tes dan seberapa baik tes itu bisa mengukur. Validitas tes memberi tahu tentang apa yang bisa disimpulkan dari skor-skor tes (Anastasi & Urbina, 2007).

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada konsistensi skor yang telah dicapai oleh orang yang sama ketika mereka diuji-ulang dengan tes yang sama pada kesempatan berbeda (Anastasi & Urbina, 2007).. Reliabilitas artinya dapat diandalkan sehingga skor bisa dipercaya. Analisis reliabilitas skala iklim organisasi dan kesejahteraan psikologis dapat dipakai metode *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut.

$$r_{11} = \left( \frac{k}{(k - 1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$ : reliabilitas instrumen

$k$ : banyaknya butir pernyataan atau soal

$\sum \sigma_i^2$ : jumlah varian butir

$\sigma_t^2$ : jumlah varian total

1: bilangan konstanta

## G. Analisa Data

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment*, dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat hubungan iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologis.

Rumus yang digunakan dalam mencari hubungan tersebut menggunakan korelasi product moment dari Karl Pearson sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

XY: Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y

X: Jumlah skor seluruh subjek tiap item

Y: Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$X^2$ : Jumlah kuadrat skor X

$Y^2$ : Jumlah kuadrat skor Y

N: Jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis data product moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi dan uji hipotesis sebagai berikut.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah skor variabel yang diteliti mengikuti distribusi atau sebaran normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *kolmogorov-smirnov* untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data dapat dilihat dari nilai Asymp.Sig (2-tailed) dari perhitungan yang telah dilakukan. Apabila nilai  $p > 0,05$  maka data tersebut normal. Sebaliknya, bila nilai  $p < 0,05$  maka data tersebut tidak normal.

### 2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yakni iklim organisasi pada RSUD Siti Hajar Medan. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dikatakan linier jika tidak ditemukan penyimpangan. Kaidah uji yang digunakan adalah jika  $p < 0,05$  berarti hubungan variabel bebas

dan variabel terikat dinyatakan linier, tetapi jika  $p > 0,05$  maka hubungan anatar variabel bebas dengan variabel terikat tidak linier.

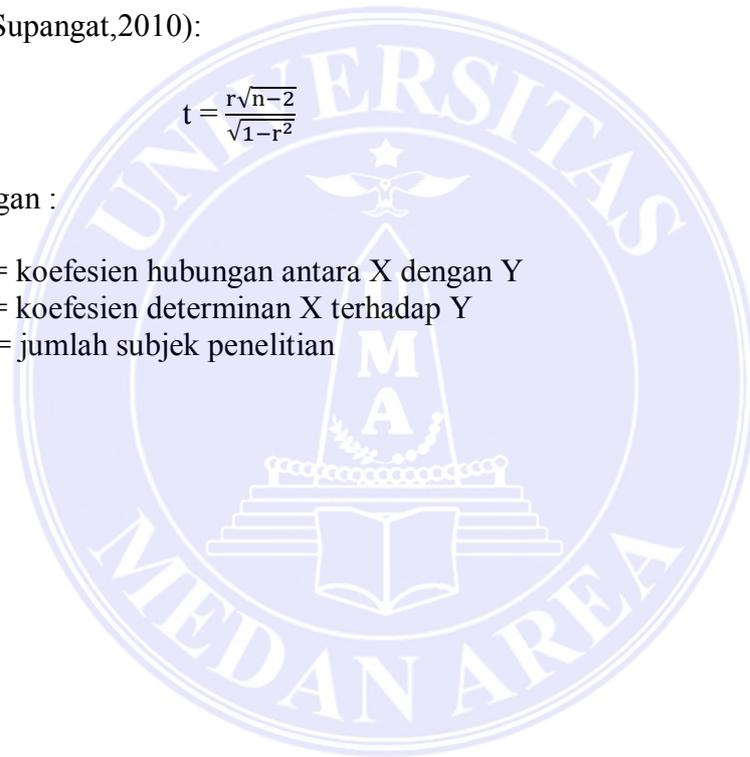
### 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana yakni untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan antara iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologis. Untuk menegetahui ada atau tidaknya hubungan data yang akan dianalisi, maka akan dilakukan uji T dengan rumus sebagai berikut (dalam Supangat,2010):

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- r = koefisien hubungan antara X dengan Y
- $r^2$  = koefisien determinan X terhadap Y
- n = jumlah subjek penelitian



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini akan disampaikan beberapa hal yang berhubungan dengan penelitian ini, diantaranya adalah (A) Orientasi Kancan Penelitian, (B) Persiapan Penelitian, (C) Pelaksanaan Penelitian, (D) Analisis Data, (E) Pembahasan.

#### **A. Orientasi Kancan Penelitian**

##### **1. Sejarah RSU Siti Hajar Medan**

Kesehatan adalah sesuatu yang paling berharga bagi manusia sehingga mendorong untuk segera menyediakan fasilitas kesehatan. Atas kesadaran tersebut pada tanggal 20 juli 1986 didirikan rumah sakit umum Siti Hajar yang berlokasi di Jalan Letjend Jamin ginting No. 2 Padang Bulan Medan. Berdasarkan akte notaries Nyonya Chairani Bustami, SH nomor 41 tanggal 16 juli 1986, lalu adanya izin dari Dinas Kesehatan no.440/9893/PK/RS/1993.Untuk Mengetahui lebih luas peranan dan keadaan Rumah Sakit Umum Siti Hajar Medan sejak didirikan hingga saat ini sejenak dilihat perkembangan yang sangat fungsional dalam pelayanan kesahatan masyarakat dalam upaya penyembuhan dan pencegahan terhadap penyakit serta upaya peningkatan penyembuhan terhadap penyakit. Adapun awal berdirinya Rumah Sakit Umum Siti Hajar Medan Berawal dari pendirian sebuah praktek dokter yang pelaksanaannya

Berawal dari pendirian sebuah praktek dokter yang pelaksanaannya ditangani oleh Alm.dr, HM. Mochtar Tarigan DSP, yaitu sekitar tahun 1973 dengan system pelayanan berobat jalan yang masih sederhana. Kemudian akibat peningkatan kebutuhan masyarakat akan pelayanan sebuah klinik dengan fasilitas yang masih sederhana dan alat-alat kedokteran yang belum sepenuhnya memadai. Agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik maka pada tanggal 20 juli 1986 diresmikan Rumah Sakit Umum Siti Hajar Medan sebagai salah satu rumah sakit umum di Sumatera Utara yang siap memberikan pelayanan jasa medis serta penyediaan fasilitas kesehatan yang lebih lengkap dan sarana kesehatan. Antara lain berbagai fasilitas yaitu ruang perawatan, pelayanan rumah sakit, serta fasilitas diagnostic khusus dan pelayanan Jamsostek.

## **2. Visi dan Misi RSU Siti Hajar Medan**

Adapun visi RSU Siti Hajar Medan sebagai pusat rujukan yang terpercaya dari rumah sakit yang ada di wilayah Sumatera Utara Serta masyarakat sekitarnya. Misinya adalah; Meningkatkan kinerja usaha Rumah Sakit Umum Siti Hajar Medan sesuai dengan standart peraturan pemerintah, kebijakan manajemen rumah sakit/ perusahaan dan kebutuhan manajemen, Meningkatkan kualitas sumber daya manusai Rumah Sakit Umum Siti Hajar Medan melalui pendidikan dan penelitian, Penyempurnaan serta pemeliharaan sarana / prasarana (peraturan medis) sesuai dengan perkembangan teknologi yang dikembangkan dirumah sakit, Memberikan yang terbaik dalam menjaga, mengendalikan, meningkatkan derajat kesehatan sekaligus memperhatikan

keselamatan kerja dan mensosialisasikan pentingnya kesehatan khususnya bagi anak dan keluarga, Meningkatkan pengenalan dan informasi kepada masyarakat luas bahwa RSUD Siti Hajar Medan siap menerima dan memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat luas. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD Siti Hajar yang berjumlah 50 karyawan.

## **B. Pelaksana Penelitian**

Sebelum penelitian dilaksanakan terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian yaitu masalah perizinan tempat dilaksanakannya penelitian dan persiapan instrument pengumpulan.

### **1. Persiapan Administrasi**

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian yaitu masalah perizinan dari pihak RSUD Siti Hajar Medan.

Langkah-langkah yang dilakukan dimulai dari menghubungi Direktur guna meminta kesediaan untuk mengadakan penelitian. Setelah ada persetujuan dari pihak RSUD Siti Hajar Medan, kemudian dilakukan penelitian dengan membagikan angket skala iklim organisasi dan angket skala kesejahteraan psikologis kepada karyawan RSUD tersebut.

## 2. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang nantinya digunakan untuk peneliti, yakni skala ukur iklim organisasi dan kesejahteraan psikologis.

### a. Skala Iklim Organisasi

Skala Iklim Organisasi yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek Iklim Organisasi (Stringer dalam Wirawan, 2007) yaitu Struktur, Standar, Tanggung jawab, Penghargaan, dukungan, dan Komitmen.

Variabel iklim organisasi diukur dengan menggunakan skala Likert. Pernyataan dalam skala Likert memiliki 2 sifat yaitu *favorable* (positif mendukung pertanyaan) dan *unfavorable* (negatif tidak mendukung pernyataan). Masing-masing pernyataan terdiri atas 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun pemberian nilai untuk pernyataan *favorable* (mendukung) diberi rentang skor 4 sampai 1, sedangkan pernyataan *unfavorable* diberi rentang skor 1 sampai 4. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.1 Rentangan Skor Skala Variabel**

Alternatif jawaban	Nilai Favorable (+)	Alternatif jawaban	Nilai Unfavorable (-)
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

Adapun distribusi item iklim organisasi sebelum uji cobadapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.2. Distribusi Item Iklim Organisasi Sebelum Uji Coba

No	<i>Iklim organisasi</i>	Indikator	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1	Struktur	Posisi karyawan dalam perusahaan	1, 5, 10, 17	19	5
2.	Standar	Mencari cara untuk meningkatkan kinerja	2, 12, 20, 29	8	5
3.	Tanggung jawab	Merasa memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan masalahnya sendiri	3, 14, 22, 26	25	5
4.	Penghargaan	Dihargai setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik	4, 15, 21, 28	16	5
5.	Dukungan	Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain	7, 13, 24, 27	6	5
6.	Komitmen	Tingkat kesetiaan anggota terhadap pencapaian tujuan organisasi	9, 18, 23, 30	11	5
<b>Jumlah</b>			24	6	30

### **b. Skala Kesejahteraan Psikologis**

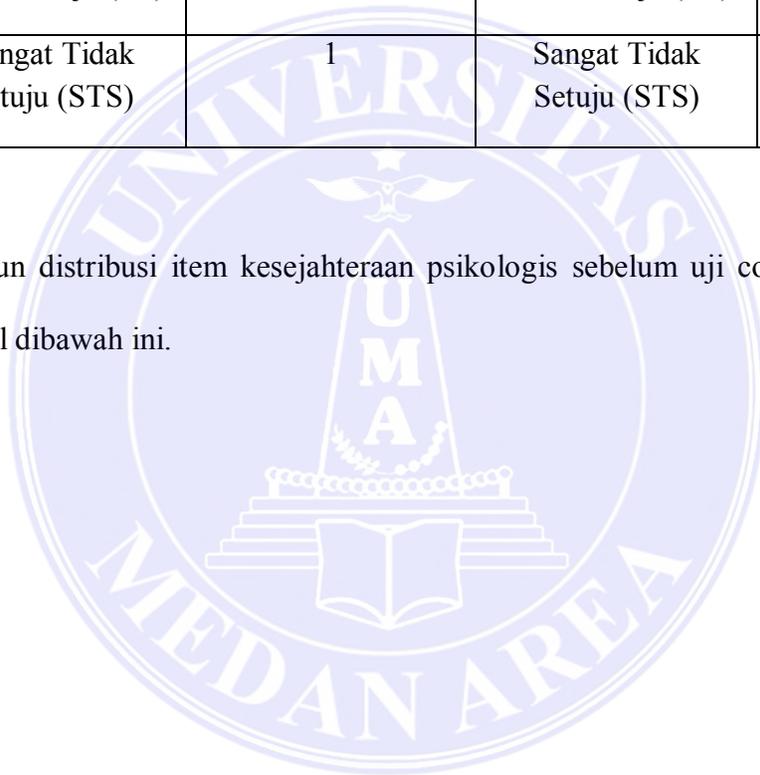
Skala Kesejahteraan Psikologis yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek kesejahteraan psikologis menurut Ryff (dalam Ryff dan Singer, 2008) yaitu, Penerimaan Diri, Hubungan Positif dengan Orang Lain, Otonomi, Penguasaan Lingkungan, Tujuan Hidup, dan Pertumbuhan Pribadi.

Skala kesejahteraan psikologis mengikuti skala model Likert yang disajikan pada subjek penelitian dengan empat alternatif jawaban untuk setiap item. Dalam memberikan jawaban subjek dipersilahkan memilih satu dari empat alternatif jawaban yang tersedia yang paling menggambarkan diri mereka sendiri. Keempat jawaban alternatif tersebut adalah SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju). Adapun pemberian nilai untuk pernyataan *favorable* (mendukung) diberi rentang skor 4 sampai 1, sedangkan pernyataan *unfavorable* diberi rentang skor 1 sampai 4. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.3 Rentangan Skor Skala Variabel**

Alternatif jawaban	Nilai Favorable (+)	Alternatif jawaban	Nilai Unfavorable (-)
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

Adapun distribusi item kesejahteraan psikologis sebelum uji coba dapat dilihat pada tabel dibawah ini.



**Table 4.4 Distribusi Item Skala Kesejahteraan Psikologis Sebelum Uji Coba**

No	<i>Kesejahteraan psikologis</i>	Indikator	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1	Penerimaan Diri	Kemampuan seseorang menerima dirinya	1, 20, 11, 24	10	5
2	Hubungan Positif dengan Orang Lain	Kemampuan individu menjalin hubungan yang baik dengan orang lain	2, 15, 13, 23	6	5
3	Otonomi	Kemampuan individu untuk bebas namun tetap mampu mengatur hidup dan tingkah lakunya	3, 18, 25, 26	7	5
4	Penguasaan Lingkungan	Kemampuan individu untuk mengatur lingkungannya	5, 17, 27, 28	19	5
5	Tujuan Hidup	Individu yang memiliki pemahaman jelas akan tujuan dan arah hidupnya	4, 16, 21, 29	9, 22	6
6.	Pertumbuhan Pribadi	Memandang dirinya sebagai individu yang selalu tumbuh dan berkembang	12, 14, 30, 31	8	5
Jumlah			24	7	31

### 3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pelaksanaan uji coba skala penelitian ini adalah memberikan informasi mengenai makna dan tujuan peneliti menyebarkan skala. Setelah para karyawan mengerti akan tata cara mengisi skala, maka skala dibagikan untuk segera diisi. Tidak ada ketentuan waktu dalam pengisian skala.

Setelah semua skala terkumpul, dilakukan penilaian terhadap butir skala dengan cara membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang ada pada setiap lembarnya, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke kertas milimeter yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data, yaitu lajur untuk nomor pernyataan dan baris untuk nomor subjek.

Berdasarkan hasil uji coba skala iklim organisasi dari 30 aitem yang disusun berdasar aspek iklim organisasi terdapat 5 item yang gugur yaitu aitem nomor 2, 8, 15, 22, Dan 25. Adapun jumlah item yang sah sebanyak 25 item.

Sedangkan skala kesejahteraan psikologis dari 31 aitem yang disusun berdasar aspek kesejahteraan psikologis terdapat 5 item yang gugur yaitu aitem nomor 7, 8, 12, 13, 31. Adapun jumlah item yang sah sebanyak 26 item

#### 4. Hasil Uji Coba Skala Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil uji coba skala iklim organisasi dari 30 aitem yang disusun berdasar aspek iklim organisasi terdapat 5 item yang gugur yaitu aitem nomor 2, 8, 15, 22, Dan 25. Adapun jumlah item yang sah sebanyak 25 item yang akan dipergunakan yaitu aitem nomor 1, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 26, 27, 28, 29 dan 30.

Hasil dari perhitungan validitas butir skala iklim organisasi diperoleh koefisien butir yang valid bergerak dari  $r_{bt} = 0,311$  hingga  $r_{bt} = 0,676$  dengan taraf signifikan atau  $p > 0,300$ . Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas dengan koefisien  $r_{tt} = 0,879$  yang berarti bahwa alat ukur tersebut andal untuk dipakai dan reliabilitas tergolong sangat tinggi. Adapun susunan butir-butir yang valid setelah uji coba dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Table 4. 5. Distribusi Skala Iklim Organisasi Setelah Uji Coba**

No	Iklim organisasi	Favourable		Unfavourable		Jumlah
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Struktur	1, 10, 17, 5	-	19	-	5
2	Standar	12, 20, 29	2	-	8	5
3	Tanggung jawab	3, 14, 26	22	-	25	5
4	Penghargaan	4, 21, 28	15	16	-	5
5	Dukungan	7, 13, 24, 27	-	6	-	5
6.	Komitmen	9, 18, 23, 30	-	11	-	5
Jumlah						30

### 5. Hasil Uji Coba Skala Kesejahteraan Psikologis

Berdasarkan hasil uji coba skala kesejahteraan psikologis dari 31 aitem yang disusun berdasar aspek kesejahteraan psikologis terdapat 5 item yang gugur yaitu aitem nomor 7, 8, 12, 13, 31. Adapun jumlah item yang sah sebanyak 26 item yang akan dipergunakan yaitu aitem nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, dan 30.

Hasil dari perhitungan validitas butir skala kesejahteraan psikologis diperoleh koefisien butir yang valid bergerak dari  $r_{bt} = 0,314$  hingga  $r_{bt} = 0,660$  dengan taraf signifikan atau  $p > 0,300$ . Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas dengan koefisien  $r_{tt} = 0,870$  yang berarti bahwa alat

ukur tersebut andal untuk dipakai dan reliabilitas tergolong sangat tinggi. Adapun susunan butir-butir yang valid setelah uji coba dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Table 4.6 Distribusi Skala Kesejahteraan Psikologis Setelah Uji Coba**

No	Kesejahteraan psikologis	Favourable		Unfavourable		Jumlah
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Penerimaan Diri	1, 20, 11, 24	-	10	-	5
2	Hubungan Positif dengan Orang Lain	2, 15, 23	13	6	-	5
3	Otonomi	3, 18, 25, 27	-	-	7	5
4.	Penguasaan Lingkungan	5, 17, 27, 28	-	19	-	5
5.	Tujuan Hidup	4, 16, 21, 29	-	9, 22	-	6
6.	Pertumbuhan Pribadi	14, 30	12, 31	-	8	5
<b>Jumlah</b>						31

**Table 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Skala Iklim Organisasi dan Skala Kesejahteraan Psikologis**

<b>Skala</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Iklm Organisasi	0,879	Reliabel
Kesejahteraan Psikologis	0,870	Reliabel

### **C. Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada hari Senin 23 Juli 2018 pukul 09.00wib sampai dengan selesai bertempat di RSUD Siti Hajar Medan JL. Letdjen Jamin Ginting No. 2. Penelitian ini merupakan penelitian yang data penelitian pada saat uji coba dapat dipakai sebagai data penelitian yang sebenarnya maka penelitian ini menjadi penelitian try out terpakai yang artinya data yang sudah diambil dalam uji coba skala ukur kembali digunakan sebagai data untuk pengujian hipotesis.

Pengambilan data subjek telah diambil peneliti sebelumnya guna memenuhi syarat sampel sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah itu peneliti memberikan intruksi seperti : cara mengisi item, dan cara mengisi biodata. RSUD Siti Hajar turut berpartisipasi melancarkan kelangsungan penelitian ini dengan memberikan tempat yang layak dan ruangan yang nyaman.

Selanjutnya dilakukan pengecekan dan sekaligus penyekoran terhadap skala yang telah terkumpul serta dilanjutkan dengan pengolahan data guna

mengetahui validitas dan reliabilitas skala tersebut. Skala yang disebarkan pada uji coba ini sebanyak 61 eksemplar dan kesemuanya dapat dianalisis untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala tersebut, karena memenuhi syarat dengan memberikan jawaban sesuai petunjuk pengisian.

#### **D. Analisis Data dan Hasil Penelitian**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Product Moment*. Teknik analisis ini digunakan sesuai dengan hipotesis dan identifikasi variabel-variabel bebas X (iklim organisasi) dengan satu variabel terikat Y (kesejahteraan psikologis). Data akan diolah untuk pengujian hipotesis melalui tahapan uji asumsi seperti uji normalitas, uji linearitas hubungan dan uji hipotesis.

##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas sebaran dilakukan untuk membuktikan bahwa penyebaran dan penelitian yang menjadi pusat perhatian, menyebar berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji *One Kolmogorov – Smirnov Test*. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui iklim organisasi dan kesejahteraan psikologis mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal. Sebagai kriterianya untuk variabel iklim organisasi dan kesejahteraan psikologis. Apabila  $p > 0,05$  sebarannya dikatakan normal, sebaliknya apabila  $p < 0,05$  sebarannya dikatakan tidak normal.

Berikut ini merupakan hasil rangkuman perhitungan uji normalitas sebaran.

**Table 4.8 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran**

Variabel	MEAN	K-S	SD	P	Keterangan
Iklm Organisasi	73, 96	1, 256	6, 645	0,085	Normal
Kesejahteraan Psikologis	82, 48	1, 120	7,002	0,163	Normal

Keterangan :

Mean : Nilai rata-rata

K-S : Distribusi normal baku

SD : Standar Deviasi

P : Signifikasi

## 2. Uji Linearitas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya, apakah Iklim Organisasi memiliki hubungan dengan Kesejahteraan Psikologis. Hal ini secara visualisasi dapat diterangkan dengan melihat garis linieritas, yaitu meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu Y (Kesejahteraan Psikologis) seiring dengan menurunnya sumbu X (Iklim Organisasi).

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas (Iklim Organisasi). Mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel terikat (Kesejahteraan Psikologis). Sebagai kriterianya apabila p beda < 0,05 maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linier (Anastasi & Urbina, 2007). Berikut ini merupakan hasil rangkuman perhitungan uji linearitas sebaran.

**Table 4.9 Hasil Perhitungan Uji Linearitas**

Korelasional	F Beda	P Beda	Keterangan
X-Y	2,380	0,017	Linear

Keterangan :

X : Iklim Organisasi

Y : Kesejahteraan Psikologis

F Beda : Koefesien Linearitas

P Beda : Proporsi Peluang Ralat

### 3. Hasil Perhitungan Korelasi *r Product Moment*

Berdasarkan hasil analisis dengan Metode Korelasi *Product Moment* dari Pearson, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis. Dapat dilihat dari Koefesien ( $r_{xy}$ ) = 0,443 dan Kriteria P = 0,001 < 0,010. Maka dapat

diartikan semakin tinggi Iklim Organisasi maka akan semakin tinggi Kesejahteraan Psikologis.

Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dan variabel terikat Y adalah sebesar  $r^2 = 0,197$ . Ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif yang diberikan Iklim Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis sebesar 19,7%. Berikut Tabel rangkuman hasil perhitungan Analisis Korelasi.

**Table4. 10 Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefisien Determinan**

Statistik	Koefisien ( $r_{xy}$ )	Koefisien Determinan ( $r^2$ )	BE%	P	Ket
X-Y	0,443	0,197	19,7%	0,001	signifikan

- Keterangan :
- X : Iklim Organisasi
  - Y : Kesejahteraan Psikologis
  - $r_{xy}$  : Koefisien hubungan antara X dengan Y
  - $r^2$  : Koefisien Determinan X terhadap Y
  - P : Peluang terjadinya kesalahan
  - BE% : Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen

Setelah melakukan perhitungan Korelasi Product Moment untuk melihat apakah ada hubungan antara variabel bebas (Iklim Organisasi) dan

variabel terikat (Kesejahteraan Psikologis), kemudian ditindaklanjuti dengan menggunakan uji t, dimana uji t ini digunakan untuk membuktikan apakah hipotesis peneliti dapat diterima atau ditolak. Hipotesis akan diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan sebaliknya hipotesis akan ditolak apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan peneliti, didapatkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan jumlah nilai sebesar  $3,42 > 2,021$ . Ini membuktikan bahwa hipotesis peneliti dapat diterima. Pengujian Uji t dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut (dalam Supangat, 2010) :

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,443\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,197}} \\
 &= 3,42
 \end{aligned}$$

Keterangan :

- r = koefisien hubungan antara X dengan Y ( sebesar 3,42 )
- $r^2$  = koefisien determinan X terhadap Y (sebesar 0,197)
- n = jumlah subjek penelitian

**a. Mean Hipotetik**

Mean hipotetik adalah rata-rata skor dari jumlah butir skala yang dipakai dalam penelitian. Oleh karena itu mean ini bersifat sementara karena mengacu pada jumlah butir bukan berdasarkan jumlah skor yang telah diperoleh subjek.

Iklm Organisasi Jumlah butir yang dipakai dalam mengungkap variabel Iklm Organisasi adalah sebanyak 25 butir, yang diformat dengan Skala Likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetik dari Iklm Organisasi adalah  $\{(25 \times 4) + (25 \times 1)\} : 2 = 62,5$  Sedangkan Kesejahteraan Psikologis Jumlah butir yang dipakai dalam mengungkap variabel Kesejahteraan Psikologis adalah sebanyak 26 butir, yang diformat dengan Skala Likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetik dari Kesejahteraan Psikologis adalah  $\{(26 \times 4) + (26 \times 1)\} : 2 = 65$

**b. Mean Empirik**

Mean empirik adalah nilai rata-rata yang bersifat teoritis yang mana mean ini mengacu pada total keseluruhan skor subjek yang telah diperoleh dibagi dengan sejumlah subjek. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai mean empirik Iklm Organisasi sebesar 73,96 dan mean empirik Kesejahteraan Psikologis sebesar 82,48.

**c. Standar deviasi**

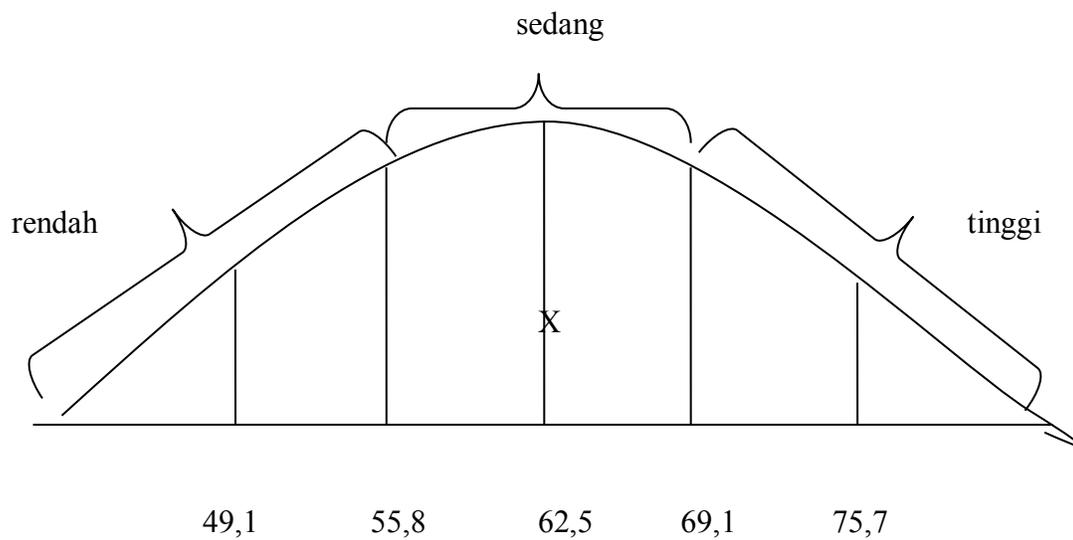
Variabel Iklm Organisasi memiliki nilai SD sebesar 6,645 sedangkan Variabel Kesejahteraan psikologis memiliki nilai SD sebesar 7,002.

#### d. Kriteria

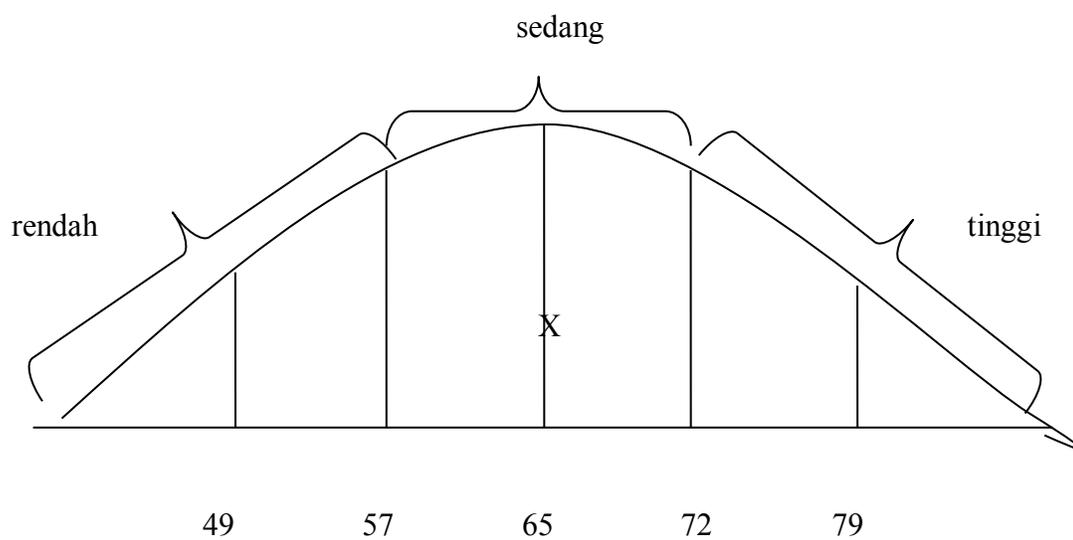
Upaya mengetahui bagaimana kondisi iklim organisasi, maka perlu dibandingkan antara mean empirik (ME) dengan mean hipotetik (MH) dengan memperhatikan besarnya bilangan SB atau SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel iklim organisasi nilai atau SD adalah 6,645, sedangkan variabel kesejahteraan psikologis bilangan SD adalah 7,002. Dilihat dari besarnya bilangan SD tersebut, maka untuk variabel iklim organisasi, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada di atasnya maka iklim organisasi tergolong tinggi/baik. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka keterampilan sosial tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka keterampilan sosial tergolong rendah.

Selanjutnya untuk variabel kesejahteraan psikologis, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada di atasnya maka kesejahteraan psikologis tergolong tinggi/baik.

Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik  $<$  mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka kesejahteraan psikologis tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik  $<$  mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka kesejahteraan psikologis tergolong rendah. Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean hipotetik (MH) dengan mean empirik (ME) dapat dilihat pada gambar grafik kurva normal 4.1 dan tabel 4.11 di bawah ini.



**Gambar 4.1. Kondisi Iklim Organisasi Subjek Penelitian**



**Gambar 4.2. Kondisi Kesejahteraan Psikologis Subjek Penelitian**

**Table 4.11 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik**

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Iklm Organisasi	6,645	62,5	73,96	Tinggi
Kesejahteraan Psikologis	7,002	65	82,48	Tinggi

### **E. Pembahasan.**

Berdasarkan hasil analisis dengan Metode Korelasi *Product Moment* dari Pearson, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Iklm Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis. Dapat dilihat dari Koefesien ( $r_{xy}$ ) = 0,443 dengan  $p < 0,05$ . Hasil Korelasi ini sesuai dengan teori kesejahteraan psikologis yang memiliki faktor salah satunya pekerjaan yang mencangkup Iklm Organisasi di dalamnya. Ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologis. Kemudian ditindak lanjuti menggunakan uji t dimana didapatkan hasil nilai t hitung (3,42) > t tabel (2,021). Maka dapat diartikan pula bahwa hipotesis diterima dengan asumsi semakun tinggi Iklm Organisasi maka akan semakin tinggi Kesejahteraan Psikologis. Sebaliknya, apabila semakin rendah Iklm Organisasi maka semakin rendah pula tingkat Kesejahteraan Psikologis pada karyawan.

Sumbangan efektif Iklim Organisasi terhadap Kesejahteraan Psikologis dapat dilihat dari koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dan variabel terikat Y adalah sebesar  $r^2 = 0,197$ . Ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif yang diberikan Iklim Organisasi kepada Kesejahteraan Psikologis sebesar 19,7%. Dari persentase sumbangan ini maka terlihat bahwa 80,3% sisa dari sumbangan efektif dipengaruhi oleh faktor-faktor lain secara teoritis seperti; usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dukungan sosial, kepribadian, spriritual, serta kesehatan dan fungsi fisik.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh pada karyawan RSU Siti Hajar Medan, didapatkan bahwa Iklim Organisasi karyawan tergolong tinggi. Hal ini didasarkan dari perolehan nilai mean empirik (73,96) yang lebih besar dari nilai mean hipotetik (62,5). Begitupula dengan hasil kesejahteraan psikologis karyawan tergolong tinggi, dimana nilai mean empirik (82,48) lebih besar dari nilai mean hipotetik (65). Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan fenomena yang peneliti temukan saat pertama kali melakukan observasi dan wawancara. Hal ini bisa saja disebabkan karena peneliti hanya mewawancarai dan mengobservasi beberapa karyawan yang merasa tidak merasakan kesejahteraan psikologis yang tidak semua karyawan memiliki pendapat yang sama terhadap kesejahteraan psikologis yang mereka rasakan. Sebab pada dasarnya kesejahteraan psikologis pada setiap karyawan akan berbeda satu sama lain. Bisa juga karna peneliti hanya mewawancarai

karyawan yang masa kerjanya baru sebentar di RSUD tersebut karena masa kerja juga bisa mempengaruhi tinggi rendahnya hasil. Secara keseluruhan, setelah diberikan skala dan dilakukan penelitian kepada karyawan, ternyata didapatkan hasil bahwa karyawan memiliki kesejahteraan Psikologis yang tinggi. Hasil penelitian tentang iklim organisasi juga berbeda dengan fenomena yang ada di lapangan, itu bisa saja terjadi iklim tinggi karena mereka mau terlihat baik artinya ada bias tentang kepentingan pribadi di dalamnya, dan faktor manajemen juga bisa mempengaruhi.

Kesejahteraan psikologis berhubungan dengan kesehatan mental seseorang dan penting sekali untuk ditingkatkan. Kesejahteraan psikologis merupakan istilah yang bersifat subjektif dan memiliki arti yang berbeda-beda bagi setiap orang (Singh & Mansi, 2009). Kesejahteraan psikologis merujuk kepada bagaimana individu itu sendiri mengevaluasi aspek tertentu di dalam kehidupan mereka dan kemampuan mereka untuk mencapai aspek-aspek tertentu di dalam kehidupan mereka, seperti hubungan dengan orang lain, dukungan dan pekerjaan (Cripps & Zyromski, 2009). Kesejahteraan psikologis dari karyawan juga sangat tergantung pada lingkungan kerjanya (Briner, 2000). Briner (2000) menyatakan bahwa lingkungan kerja seseorang bisa menghasilkan dampak positif maupun negatif pada kesejahteraan psikologis karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aldina Dian Fitri (2016) tentang iklim organisasi dengan karyawan Koperasi Indosat

(KOPINDOSAT) dan hubungannya dengan kesejahteraan psikologis menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologis. Hasil penelitiannya juga menunjukkan adanya hubungan positif antara dimensi-dimensi iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologis.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan Metode Korelasi *Product Moment* dari Pearson, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologis. Dapat dilihat dari Koefesien ( $r_{xy}$ ) = 0,443 dan Kriteria  $P < 0,05$ . Maka dapat diartikan, semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi kesejahteraan psikologis pada karyawan. Kemudian berdasarkan uji t yang telah dilakukan peneliti untuk melihat apakah hipotesis dapat diterima atau tidak, didapatkan bahwa nilai t hitung  $>$  t tabel dengan jumlah nilai sebesar  $3,42 > 2,021$  ini membuktikan bahwa hipotesis peneliti diterima.
2. Koefesien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dan variabel terikat Y adalah sebesar  $r^2 = 0,197$ . Ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif yang diberikan Iklim Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis sebesar 19,7%. Dengan demikian Iklim Organisasi memberikan kontribusi untuk meningkatkan Kesejahteraan Psikologis.

3. Kemudian berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (mean hipotetik dan mean empiric ), maka dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi berada pada kategori tinggi, sebab mean hipotetik (62,5) lebih kecil dari mean empiric (73,96) dimana selisihnya melebihi nilai SD (6,645) dan kesejahteraan psikologis berada pada kategori tinggi, sebab mean hipotetik (65) lebih kecil dari mean empiric (82,48), dimana selisihnya lebih dari nilai SD (7,002).

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka berikut hal-hal yang dapat disarankan antara lain:

1. Bagi Pihak Rumah Sakit jika dilihat dari identifikasi tingkat kecenderungan kesejahteraan psikologis karyawan pada RSUD Siti Hajar Medan tergolong tinggi, untuk itu diharapkan pihak perusahaan mampu mempertahankan hal tersebut. Perusahaan harus mampu menciptakan iklim organisasi yang baik sehingga para karyawan dapat merasakan iklim organisasi yang positif karena dengan karyawan merasakan iklim organisasi yang positif karyawan dapat menguntungkan perusahaan dengan kinerja karyawan diperusahaan tersebut.
2. Bagi Para Karyawan perlu dijalin dan diciptakan lagi suasana saling mendukung antar sesama karyawan, dari mulai rekan sejawat, karyawan senior dan junior, dan atasan-bawahan.

3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain secara teoritis seperti usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dukungan sosial, kepribadian, spiritual, kesehatan fungsi fisik, dan lain-lain untuk mengungkap kesejahteraan psikologis pada karyawan, serta disarankan untuk menambah sampel penelitian karena dengan sampel yang lebih banyak maka hasil analisis dari penelitian yang didapatkan lebih akurat. Disarankan juga melakukan penelitian sejenis di Rumah Sakit Umum yang berada di wilayah lain atau di perusahaan lain agar dapat dibandingkan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aarons, G. A., & Sawitzky, A. C. (2006). Organizational climate partially mediates the effect of culture and work attitudes and staff turnover in mental health service. *Administration and Policy in Mental Health Service Research*, 3, 280-301.
- Aguir, E. V., & Burillo, M. J. (2004). Psychological well-being among hospital personal: The role of family demands and psychosocial work environment. *Int Arch Occup Environ Health*, 77, 401-408.
- Ahyari, A. (2002). *Manajemen produksi perencanaan system produksi*. Edisi Empat. Yogyakarta : BPFE.
- Anastasi, Anne & Urbina, Susana (2007). *Tes Psikologi Edisi Ketujuh*. Jakarta: Penerbit PT Indeks.
- Anissa, & Zulkarnain. (2013). Komitmen terhadap organisasi ditinjau dari kesejahteraan psikologis pekerja. *Insan, Media Psikologi*, 15(1), 56 – 62.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aryansyah, I & Kusumaputri, E. S (2013). iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja karyawan. *Jurnal Humanitas*. Vol. 10(78).
- Asmar, Zul. (2004). Pengaruh iklim organisasi dan motivasi kinerja pegawai administrasi fi FPMIPA UPI. Bandung: Upi.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bradburn, M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine Publishing Company.
- Briner, R. B. (2000). Relationship between work environment, psychological environments and psychological well-being. *Occupational Medicine*, 50(5). 299-303.
- Cripps, K., & Zyromski, B. (2009). Adolescents Psychological Well Being and Perceived Parental Involvement: Implications for Parental Involvement in Middle Schools. *RMLE Online*. 33(4), 1-13.
- Cropanzano, R., & Wright, T. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.
- Danna, K., & Griffin, R. K. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, vol 25. 3.357-384

- Davis, K. (2001). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Envick, B. R. (2012). Investing in a healthy workforce: The impact of physical Wellness on psychological well-being and the critical implications for Worker performance. *Academy Of Health Care Management Journal*, 8(1/2), 21-32.
- Gibson, J. L., & Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations: Behavior, structure, processes (10<sup>th</sup> ed)*. Boston: McGraw-Hill.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of Gallup studies. In C. L. Keyes & J. Haidt (Eds). *Flourishing : The positive person and the good life*. (pp. 205-224). Washington: American Psychological Association.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Journal of Health and Well-Being*, 1, 137-164.
- Horn, J. E. V., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). The Structure of Occupational Well-Being: 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.
- Keyes, C.L.M., Shmotkin, D., & Ryff, C.D. (2002). *Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions*. *Journal of Personality and social psychology*, 82 (96), 1007 -1022.
- Liwarti. (2013). Hubungan pengalaman spiritual dengan *psychological well-being* pada penghuni lembaga permasyarakatan. *Journal sains dan praktik psikologi*, 1, 77-88. Magister Psikologi UMM. ISSN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mullin, L. J. (2005). *Management and organizational behavior (7<sup>th</sup> ed)*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Page, Kathryn & Vella-Brodick, Dianne A. (2009). The what why and how of employee wellbeing: *A new model*, *Soc Indic Res* 90, 441-458.
- Patterson, M., Warr, P., & West, M. (2004). Organizational climate and company productivity: The role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 193-216.

- Rasulzada, F. (2007). *Organizational creativity and psychological wellbeing*, department of Psychology Work & Organizational Psychology Division. Lund University, Sweden.
- Ryff, C.D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being Revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69, 719-277
- Ryff, C.D., & Singer, B. (2002). From social structure to biology: Integrative Science in pursuit of human health and well-being. In Synder, CR. & Lopez, SJ. (Eds), *Handbook of positive psychological* (pp. 608 – 618). New York: Oxford University Press.
- Ryff, C.D., & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudemonic approach to psychological wellbeing. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13-39
- Russell, J. E. A. (2008). Promoting Subjective Well-Being at Work. *Journal of Career Assesment*, 16, 1, 117-131.
- Schmutte, P. S., & Ryff, C. D. (1997). Personality and well-being: what is the connection?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 549-559.
- Schulte, M., Ostroff, C., Shmulyian, S., & Kinicki, A. (2009). Organizational climate configurations: Relationships to collective attitudes, customer satisfaction and financial performance. *Journal of Applied psychology*, 94.618-634.
- Singh, S. & Mansi. (2009). Psychological capital as predictor of psychological wellbeing. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35 (2), 233-238.
- Sudarma, K. (2011). Analisis kesejahteraan berbasis kinerja melalui competency dan organizational citizenship behavior (OCB) pada tenaga administrasi (Studi kasus pada Universitas Negeri Semarang). *Dinamika Sosial Ekonomi*, 7 (1), 35-46.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugianto, I. R. (2000). Status lajang dan psychological well-being pada pria dan wanita lajang usia 30-40 tahun di Jakarta, *Phronesis*, 2(4) 67-76.
- Suhaemi, Mimin Ermi. *Etika Keperawatan: Aplikasi pada Praktik*. Jakarta: EGC; 2002
- Synder, C.R & Lopez, S.J. (2002). *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Tenggara, H., Zamratila, & Suyasa, S. (2008). Kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(1), 96-115
- Wirawan. (2007). *Budaya dan iklim organisasi: Teori Aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Wirawan. (2008). *Evaluasi Kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat

- Wright, T. A., Cropanzano, R. & Bonett, D. G. (2007) The moderating role of employee positive wellbeing on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupation Health Psychology, 12, 93-104.*
- Wright, T. A., Cropanzano, R., Denney, P. J., & Molline, G. L. (2002). When a happy worker is a productive worker: A preliminary examination of three models. *Canadian Journal of Behavioral Science, 34 (3), 146-150.*
- Zulkarnain & Akbar, K.P. (2013). Analysis of psychological well being and turnover intentions of hotel employees: An empirical study. *International journal of inovation and applied studies.3(3), 662-671.*

**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**

**LAMPIRAN I.**  
**DATA PENELITIAN**

## Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

## PETUNJUK :

Berikut ini akan disajikan sejumlah pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk memilih salah satu pilihan yang tersedia disebelah kanan pernyataan berdasarkan keadaan diri anda yang sesungguhnya. Berikan tandac eklist (√) pada kolom jawaban yang anda anggap paling setuju. Alternative jawaban yang tersedia terdiri dari 4 pilihan, yaitu:

**SS : SangatSetuju****S : Setuju****TS : TidakSetuju****STS : SangatTidakSetuju**

Contoh:

NO	PERNYATAAN	Skor			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya nyaman berada di perusahaan ini	√			

Apabila anda ragu dengan jawaban tersebut, anda dapat merubahnya dengan cara memberikan tanda (-) pada jawaban yang salah, kemudian berikan tanda ceklist (√) pada jawaban yang anda anggap benar.

Contoh Koreksi Jawaban:

NO	PERNYATAAN	Skor			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya nyaman berada di perusahaan ini	√		√	

### SKALA IKLIM ORGANISASI

NO	PERNYATAAN	Skor			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mengetahui dengan jelas wewenang dan batasan pekerjaan saya				
2.	Saya berupaya mencari cara untuk meningkatkan kinerja saya				
3.	Saya berani mengambil resiko atas keputusan yang saya buat				
4.	Menurut saya perusahaan menghargai hasil kerja karyawan yang bekerja dengan baik				
5.	Saya merasa memiliki wewenang yang jelas dalam mengambil keputusan terkait dengan posisi saya dalam pekerjaan				
6.	Saya merasa rekan-rekan saya tidak peduli terhadap pekerjaan saya				
7.	Rekan-rekan saya membantu saya ketika mendapatkan kesulitan dalam mengerjakan tugas				
8.	Saya tidak berpikir untuk memperbaiki kinerja saya				
9.	Saya ingin tetap bertahan pada perusahaan ini				
10.	Saya memahami tugas dan posisi saya dalam pekerjaan				
11.	Ada keinginan saya untuk mencari pekerjaan ditempat lain				
12.	Saya ingin meningkatkan kinerja saya menjadi lebih baik lagi				
13.	Saya senang bergabung dalam tim kerja di perusahaan ini karena satu sama lain saling mendukung				
14.	Saya bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan				
15.	Saya merasa imbalan yang diberikan perusahaan sebanding dengan usaha saya dalam menyelesaikan				

	pekerjaan				
16.	Saya merasa tidak puas terhadap penghargaan yang diberikan oleh perusahaan				
17.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan peran saya				
18.	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini				
19.	Terkadang saya merasa bingung dengan peran dan tugas saya dalam pekerjaan				
20.	Saya harus meningkatkan kinerja saya dalam bekerja				
21.	Menurut saya perusahaan menghargai hasil kerjas aya				
22.	Saya paham kepada siapa saya akan mempertanggung jawabkan pekerjaan saya				
23.	Saya senang bekerja di perusahaan ini				
24.	Saya senang bekerja dalam tim karena adanya kepercayaan yang terjalin satu ama lain				
25.	Saya cenderung menerima tugas yang berat meskipun saya sulit untuk mempertanggung jawabkannya				
26.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik				
27.	Saya sering memberikan semangat pada rekan kerja saya untuk menyelesaikan tugasnya tepatwaktu				
28.	Saya merasa senang karena perusahaan memberikan imbalan yang sebanding dengan usaha saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
29.	Saya akan bekerja semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja saya				
30.	Komitmen saya terhadap pencapaian tujuan organisasi ini tinggi				

**SKALA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS**

NO	PERNYATAAN	Skor			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mengetahui dan menerima kekurangan saya				
2.	Saya senang melakukan kegiatan bersama teman-teman				
3.	Saya dapat menentukan perilaku saya sendiri tanpa arahan dari orang lain				
4.	Saya yakin mampu mencapai tujuan yang telah saya rencanakan				
5.	Saya mampu menciptakan lingkungan pekerjaan yang nyamanbuatsaya				
6.	Saya kurang tertarik untuk berkenalan dengan orang-orang baru				
7.	Saya sulit membuat keputusan sendiri tanpa pendapat dari orang lain				
8.	Saya tidak memikirkan bagaimana pengalaman masa lalu saya				
9.	Saya merasa kurang puas dengan hidup saya				
10.	Saya merasa tidak memiliki kemampuan yang bisa di banggakan				
11.	Saya menyadari potensi yang ada pada diri saya				
12.	Saya suka mempelajari hal-hal baru untuk meningkatkan pengetahuan saya				
13.	Saya dapat merasakan kesedihan teman saya				
14.	Saya tertarik pada hal-hal baru				
15.	Saya peduli terhadap masalah yang dihadapi teman saya				
16.	Saya menjalani kehidupan saya dengan baik				
17.	Saya mampu mengontrol lingkungan pekerjaan saya agar tidak membuat saya jenuh dalam bekerja				
18.	Saya mampu membuat keputusan sendiri tanpa campur				

	tangan dari orang lain				
19.	Saya merasa tidak mampu mengubah lingkungan pekerjaan seperti yang saya inginkan				
20.	Saya yakin terhadap kemampuan saya				
21.	Saya mampu memperbaiki diris aya agar menjadi lebih baik lagi				
22.	Saya iri dengan kehidupan orang lain				
23.	Saya senang membantu temansaya				
24.	Saya puas dengan kemampuan yang saya punya				
25.	Adanya kebebasan dalam melakukan setiap pekerjaan yang bersifat positif				
26.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sendiri meskipun dalam kondisi sulit				
27.	Saya selalu memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungan pekerjaan				
28.	Saya dapat mengatur dan mengendalikan situasi di lingkungan pekerjaan saya				
29.	Saya mengetahui apa tujuan yang ingin saya capai dalam hidup saya				
30.	Saya dapat memahami makna dari setiap kejadian yang saya alami dalam hidup saya				
31.	Saya memiliki keyakinan bahwa saya mampu mengembangkan diri dari waktu ke waktu				

**LAMPIRAN II.**

**DATA MENTAH IKLIM ORGANISASI DAN**

**KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS**

NO	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	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	3	3	3	1	3	3	4	3	1	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	
5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
6	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	4	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
7	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3
8	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
9	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	1	4	2	4	2	3	4	3	1	4	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	3
10	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4
11	3	3	3	3	3	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
12	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	1	4	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	
13	3	4	3	2	3	4	3	3	1	3	1	3	2	3	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2
14	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	4	2	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
16	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	
18	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	4
19	4	4	4	1	1	2	1	4	1	2	1	4	3	4	1	1	4	3	1	3	1	4	3	4	1	4	4	1	3	3	
20	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	
21	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
22	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
23	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
24	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	1	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	4	2	4	4	
25	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	2	4	2	4	1	2	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	
26	3	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	4	2	2	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3
27	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3
29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	1	4	3	4	4	4	
30	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	
31	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	1	4	3	3	4	4	
32	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	
35	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	1	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	
37	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
38	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	
42	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	
45	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	
46	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
47	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
48	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	3	3	4	4	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
50	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4

NO	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
1	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
5	3	3	3	3	3	1	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
6	3	3	3	3	3	1	1	1	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
7	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4
8	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3
9	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
10	4	4	2	4	4	4	1	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4
13	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4
14	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
15	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3
17	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
20	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4
21	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4
24	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3
25	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
26	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
27	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	1	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
29	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
30	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3
31	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
32	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
33	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	4	3	4	3	4	4	2	1	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
35	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	4	3	4	3	4	4	2	1	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
37	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
38	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
40	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
43	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
45	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
46	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
48	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
49	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
50	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

**LAMPIRAN III.**  
**UJI VALIDITAS & RELIABILITAS**

## A. Validitas dan Reliabilitas Skala Iklim Organisasi

### 1. Reliabilitas

Scale: iklim organisasi

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	30

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
io1	3.2340	.47607	47
io2	3.5106	.50529	47

io3	3.2128	.41369	47
io4	3.0000	.75181	47
io5	3.1915	.57628	47
io6	3.1064	.47704	47
io7	3.0000	.58977	47
io8	3.2979	.46227	47
io9	2.8936	.91447	47
io10	3.2128	.50803	47
io11	2.2340	.86509	47
io12	3.4043	.61360	47
io13	3.1277	.57548	47
io14	3.4043	.49605	47
io15	2.4681	.80355	47
io16	2.3617	.67326	47
io17	3.1064	.56082	47
io18	3.1277	.53637	47
io19	2.4894	.74811	47
io20	3.1702	.60142	47
io21	2.7234	.57868	47
io22	3.1277	.44804	47
io23	3.1277	.49418	47
io24	3.1277	.44804	47
io25	2.4894	.68754	47
io26	3.2340	.42798	47
io27	3.0851	.40806	47
io28	2.5532	.71653	47
io29	3.1915	.49512	47
io30	3.1489	.41592	47

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
io1	87.1277	67.070	.338	.877
io2	86.8511	68.086	.191	.880
io3	87.1489	67.260	.369	.877

io4	87.3617	64.323	.418	.876
io5	87.1702	65.579	.431	.875
io6	87.2553	66.629	.395	.876
io7	87.3617	65.714	.405	.876
io8	87.0638	67.974	.229	.879
io9	87.4681	61.211	.551	.872
io10	87.1489	65.216	.543	.873
io11	88.1277	64.853	.311	.880
io12	86.9574	66.911	.363	.879
io13	87.2340	64.792	.519	.873
io14	86.9574	66.694	.369	.877
io15	87.8936	65.097	.223	.879
io16	88.0000	64.870	.425	.875
io17	87.2553	65.586	.444	.875
io18	87.2340	63.357	.736	.869
io19	87.8723	62.070	.619	.870
io20	87.1915	66.723	.390	.878
io21	87.6383	65.845	.400	.876
io22	87.2340	68.270	.197	.880
io23	87.2340	65.140	.570	.873
io24	87.2340	65.748	.548	.874
io25	87.8723	66.505	.263	.880
io26	87.1277	67.027	.388	.876
io27	87.2766	67.248	.376	.877
io28	87.8085	63.202	.546	.872
io29	87.1702	64.318	.676	.871
io30	87.2128	65.258	.670	.872

$$5-30 = 25 \times 5/2 = 62,5$$

## 2. Reliabilitas

Scale: iklimorganisasi to

		N	%
Cases	Valid	50	100.0

Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
Total	50	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	26

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
io1	3.2340	.47607	50
io3	3.2128	.41369	50
io4	3.0000	.75181	50
io5	3.1915	.57628	50
io6	3.1064	.47704	50
io7	2.8936	.91447	50
io9	3.2128	.50803	50
io10	2.2340	.86509	50
io11	3.4043	.49605	50
io12	2.4681	.80355	50
io13	2.3617	.67326	50
io14	3.1064	.56082	50
io16	3.1277	.53637	50
io17	2.4894	.74811	50
io18	3.1702	.60142	50
io19	2.7234	.57868	50
io20	3.1277	.44804	50
io21	3.1277	.49418	50
io23	3.1277	.44804	50
io24	2.4894	.68754	50
io26	3.2340	.42798	50
io27	3.0851	.40806	50
io28	2.5532	.71653	50

io29	3.1915	.49512	50
io30	3.1489	.41592	50

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
io1	70.7872	52.258	.324	.869
io3	70.8085	52.767	.396	.870
io4	71.0213	49.760	.414	.867
io5	70.8298	50.666	.453	.866
io6	70.9149	51.993	.363	.868
io7	71.1277	46.940	.554	.863
io9	70.8085	50.463	.554	.863
io10	71.7872	49.997	.325	.872
io11	70.6170	52.241	.311	.869
io12	71.5532	50.253	.335	.871
io13	71.6596	49.838	.466	.865
io14	70.9149	50.862	.443	.866
io16	70.8936	49.054	.715	.859
io17	71.5319	47.515	.644	.859
io18	70.8511	51.912	.382	.870
io19	71.2979	50.866	.426	.866
io20	70.8936	53.271	.390	.872
io21	70.8936	50.445	.574	.863
io23	70.8936	51.054	.541	.864
io24	71.5319	51.472	.381	.871
io26	70.7872	52.258	.368	.868
io27	70.9362	52.670	.318	.869

io28	71.4681	48.602	.561	.862
io29	70.8298	49.710	.682	.860
io30	70.8723	50.592	.668	.862

## B. Validitas dan Reliabilitas Kesejahteraan Psikologis

### 1. Reliabilitas

#### Scale: kesejahteraan psikologis

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	31

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kp1	3.3800	.56749	50
kp2	3.2800	.45356	50

kp3	3.0600	.65184	50
kp4	3.2600	.44309	50
kp5	3.2600	.44309	50
kp6	3.0800	.69517	50
kp7	2.7400	.69429	50
kp8	2.5600	.76024	50
kp9	3.1800	.71969	50
kp10	3.3000	.58029	50
kp11	3.1800	.59556	50
kp12	3.4200	.53795	50
kp13	2.9400	.46991	50
kp14	3.3000	.54398	50
kp15	3.1400	.40457	50
kp16	3.2400	.59109	50
kp17	3.2400	.59109	50
kp18	3.0200	.62237	50
kp19	2.9800	.62237	50
kp20	3.4000	.53452	50
kp21	3.4600	.64555	50
kp22	3.3400	.65807	50
kp23	3.2000	.40406	50
kp24	3.0600	.58589	50
kp25	3.2800	.45356	50
kp26	3.1400	.53490	50
kp27	3.0600	.51150	50
kp28	3.1400	.49528	50
kp29	3.2800	.53605	50
kp30	3.3000	.46291	50
kp31	3.2600	.56460	50

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

kp1	95.1000	59.071	.464	.865
kp2	95.2000	60.000	.460	.866
kp3	95.4200	60.289	.369	.870
kp4	95.2200	58.991	.625	.863
kp5	95.2200	59.400	.563	.864
kp6	95.4000	57.592	.508	.863
kp7	95.7400	61.258	.156	.874
kp8	95.9200	65.626	-.225	.886
kp9	95.3000	57.806	.467	.865
kp10	95.1800	60.273	.314	.869
kp11	95.3000	59.398	.401	.866
kp12	95.0600	61.119	.241	.870
kp13	95.5400	62.009	.163	.871
kp14	95.1800	60.273	.340	.868
kp15	95.3400	60.596	.425	.867
kp16	95.2400	59.166	.431	.866
kp17	95.2400	58.962	.455	.865
kp18	95.4600	58.417	.487	.864
kp19	95.5000	59.969	.320	.869
kp20	95.0800	57.789	.660	.861
kp21	95.0200	59.367	.367	.867
kp22	95.1400	56.980	.606	.861
kp23	95.2800	61.144	.337	.868
kp24	95.4200	58.453	.518	.864
kp25	95.2000	59.796	.490	.865
kp26	95.3400	58.719	.541	.863
kp27	95.4200	58.820	.555	.863
kp28	95.3400	58.964	.556	.863
kp29	95.2000	58.449	.574	.863
kp30	95.1800	59.865	.469	.865
kp31	95.2200	61.155	.223	.871

$$5 - 31 = 26 \times 5/2 = 65$$

## 2. Reliabilitas

Scale: kesejahteraan psikologis to

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	26

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
kp1	3.3800	.56749	50
kp2	3.2800	.45356	50
kp3	3.0600	.65184	50
kp4	3.2600	.44309	50
kp5	3.2600	.44309	50
kp6	3.0800	.69517	50
kp9	3.1800	.71969	50
kp10	3.3000	.58029	50
kp11	3.1800	.59556	50
kp14	3.3000	.54398	50
kp15	3.1400	.40457	50
kp16	3.2400	.59109	50
kp17	3.2400	.59109	50
kp18	3.0200	.62237	50
kp19	2.9800	.62237	50
kp20	3.4000	.53452	50
kp21	3.4600	.64555	50

kp22	3.3400	.65807	50
kp23	3.2000	.40406	50
kp24	3.0600	.58589	50
kp25	3.2800	.45356	50
kp26	3.1400	.53490	50
kp27	3.0600	.51150	50
kp28	3.1400	.49528	50
kp29	3.2800	.53605	50
kp30	3.3000	.46291	50

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kp1	80.1800	52.844	.488	.888
kp2	80.2800	53.838	.473	.889
kp3	80.5000	54.051	.283	.893
kp4	80.3000	52.990	.621	.886
kp5	80.3000	53.112	.601	.886
kp6	80.4800	51.847	.486	.888
kp9	80.3800	52.036	.446	.890
kp10	80.2600	54.645	.257	.893
kp11	80.3800	53.098	.431	.889
kp14	80.2600	54.360	.316	.892
kp15	80.4200	54.453	.431	.890
kp16	80.3200	53.038	.442	.889
kp17	80.3200	52.793	.471	.888
kp18	80.5400	52.253	.506	.888
kp19	80.5800	54.044	.301	.893
kp20	80.1600	51.851	.656	.884
kp21	80.1000	53.071	.394	.891
kp22	80.2200	51.114	.600	.885
kp23	80.3600	54.847	.364	.891
kp24	80.5000	52.296	.537	.887
kp25	80.2800	53.838	.473	.889

kp26	80.4200	52.412	.580	.886
kp27	80.5000	52.622	.580	.886
kp28	80.4200	52.657	.597	.886
kp29	80.2800	52.614	.552	.887
kp30	80.2600	53.951	.445	.889

**LAMPIRAN IV.**  
**UJI NORMALITAS**

### Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		iklimorganisasi	kesejahteraanpsi kologis
N		50	50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	73.96	82.48
	Std. Deviation	6.645	7.002
Most Extreme Differences	Absolute	.178	.158
	Positive	.178	.158
	Negative	-.076	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		1.256	1.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.085	.163
a. Test distribution is Normal.			

**LAMPIRAN V.**  
**UJI LINIERITAS**

### Hasil Uji Linieritas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kesejahteraanpsiko logis * iklimorganisasi	Between	(Combined)	1648.313	20	82.416	3.169	.002
	Groups	Linearity	472.310	1	472.310	18.162	.000
		Deviation from Linearity	1176.004	19	61.895	2.380	.017
	Within Groups		754.167	29	26.006		
	Total		2402.480	49			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kesejahteraan psikologis * iklim organisasi	.443	.197	.828	.686

**LAMPIRAN VI.**  
**UJI HIPOTESIS**

### Hasil Pengujian Hipotesis

		Correlations	
		iklimorganisasi	kesejahteraanpsi kologis
Iklimorganisasi	Pearson Correlation	1	.443**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	50	50
kesejahteraanpsikologis	Pearson Correlation	.443**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### UJI-t

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,443\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,197}} \\
 &= 3,42
 \end{aligned}$$

**LAMPIRAN VII.**  
**SURAT KETERANGAN BUKTI PENELITIAN**

# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

10F

Kampus I : Jalan Medan Raya 1 Medan Estate ☎ (061) 7300101, 7300170, 7300140 ✉ (061) 7300013 Medan 20123  
Kampus II : Jalan Gelumbang Nomor 70 / Jalan Sei Raya Nomor 70 A ☎ (061) 0220002 ✉ (061) 0220031 Medan 20122  
Website: www.uma.ac.id ✉ Mail: umc\_medanarea@uma.ac.id

Nomor : (359/PPSU/01.10/VII/2018)  
Lampiran :  
Hal : Pengambilan Data

Medan, 20 Juli 2018

Yth, Direktur RS Siti Hajar Medan  
Jl. Letdjen Jamin Ginting No. 2  
Medan  
Di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Ayu Purnama Sari  
NPM : 14 860 0291  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di RS Siti Hajar Medan Jl. Letdjen Jamin Ginting No. 2 Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Iklim Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Rumah Sakit yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bid. Akademik

  
Hani Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

## SURAT KETERANGAN

Nomor: 141/KET/DIR/VII/2018

yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : dr. Royyan Ashri  
Jabatan : Direktur RSU. Siti Hajar Medan

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa yang bersangkutan dibawah ini

Nama : Ayu Purnama Sari  
NPM : 14 860 0291  
Program Studi : Ilmu Psikologi

adalah benar nama tersebut diatas telah selesai melaksanakan pengambilan data di Rumah Sakit Umum Siti Hajar Medan pada tanggal 23 Juli 2018.

Demikianlah surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana seperlunya.

Dikeluarkan di : Medan

Pada Tanggal : 4 Agustus 2018

DIREKTUR RSU SITI HAJAR



(dr. Royyan Ashri)

