

**HUBUNGAN IKLIM KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. AIA FINANCIAL JOSEPHINE AGENCY**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

OLEH:

JENNY LORENSIA

16.860.0146



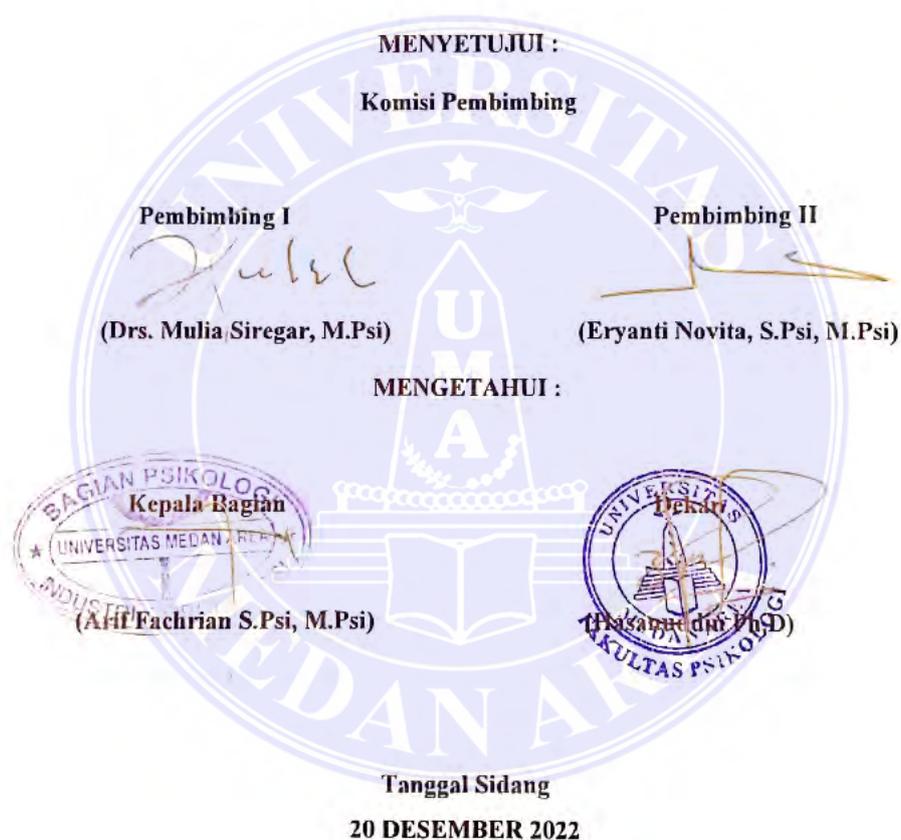
**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2023**

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN IKLIM KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. AIA
FINANCIAL JOSEPHINE AGENCY

NAMA MAHASISWA : JENNY LORENSIA

NO. STAMBUK : 16.860.0146

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI



DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEWAN PENGUJI

1. Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA
2. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
3. Eryanti Novita S.Psi, M.Psi,
4. Istiana, S.Psi, M.Pd, 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, 20 Desember 2022



Jenny Lorensia

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

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

Nama : Jenny Lorensia
NPM : 16.860.0146
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. AIA Financial Josephine Agency, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan
Yang menyatakan



(Jenny Lorensia)

Hubungan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. AIA Financial Josephine Agency

Jenny Lorensia
16.860.0146

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai hubungan iklim kerja yang dirasakan dengan kepuasan kerja karyawan di PT. AIA Financial Josephine Agency. Populasi dalam penelitian ini adalah 77 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Total Sampling. Iklim Kerja diungkap dengan skala model Likert yang disusun sendiri oleh peneliti. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diungkap dengan skala model Likert yang disusun sendiri oleh peneliti. Berdasarkan hasil uji asumsi normalitas dan linieritas disimpulkan bahwa variabel x dan y tidak memenuhi asumsi normalitas dan juga tidak memenuhi asumsi linieritas, maka analisis yang digunakan bukan analisis korelasi *Product moment* dari *Pearson* yang sifatnya parametrik akan tetapi menggunakan Korelasi Spearman yang sifatnya non parametrik. Dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara Iklim kerja dengan Kepuasan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,952$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinan $(r^2) = 0,906$. Ini menunjukkan bahwa Iklim kerja berdistribusi sebesar 90,60% terhadap Kepuasan kerja. Dapat diketahui bahwa hasil iklim kerja memperoleh hasil sedang dan kepuasan juga memperoleh hasil sedang.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kelelahan Kerja, Karyawan

***The Correlation work climate and job satisfaction for employees at PT. AIA
Financial Josephine Agency***

Jenny Lorensia
16.860.0146

Abstract

This study aims to provide an overview of the correlation between the perceived work climate and job satisfaction of employees at PT. AIA Financial Josephine Agency. The population in this study was 77 people. The sampling technique used in this study is Total Sampling. Work climate is expressed by the Likert model scale which was compiled by the researcher himself. Job satisfaction in this study was expressed by the Likert model scale which was compiled by the researchers themselves. Based on the results of the normality and linearity assumption tests, it was concluded that the variables x and y did not meet the assumptions of normality and also did not meet the assumptions of linearity, so the analysis used was not Pearson's Product moment correlation analysis which is parametric but Spearman's Correlation which is non-parametric in nature. It can be seen that there is a positive relationship between work climate and job satisfaction. This result is evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = 0.952$, with a significant $p = 0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (r^2) = 0.906. This shows that work climate has a distribution of 90.60% on job satisfaction. It can be seen that the results of the work climate obtained moderate results and satisfaction also obtained moderate results.

Keywords: Work Environment, Work Fatigue, Employees.

MOTTO

"Tidak ada orang suci tanpa masa lalu, tidak ada orang berdosa tanpa masa depan." - Augustine³⁴.

"Siapapun dirimu, jadilah yang terbaik." - Abraham Lincoln

1 Tesalonika 5: 16-18

“Bersukacitalah senantiasa, tetaplah berdoa. Mengucap syukurlah dalam segala hal, sebab itulah yang dikehendaki Allah di dalam Kristus Yesus bagi kamu.”



PERSEMBAHAN

Dalam Nama Bapa dan Putera dan Roh Kudus, Amin.
Allah, Bapa yang Mahabaik, terimakasih Engkau telah membantuku dalam belajar sehingga aku berhasil sampai saat ini. Terimakasih atas berkatMu yang boleh aku alami dan rasakan melalui uluran kasih para guru/dosen, karyawan fakultas, teman-teman diperkantoran dan sehari-hari dan terlebih dukungan dari keluargaku, orangtuaku, sehingga aku dapat melanjutkan kuliah hingga berhasil menyelesaikannya dengan baik.

Masa depan hidupku masih terbentang jauh ke depan. Aku masih akan melewati banyak ujian dalam hidup, yang akan menentukan menjadi apa aku nantinya. Aku percaya, Engkau selalu menyertai aku agar tetap bertekun, setia, sabar dalam perjuanganku selanjutnya. Semoga aku semakin bertumbuh dalam iman, harapan dan kasih, sehingga seperti Yesus, hidupku semakin berkenan kepadaMu dan kepada sesama.

Ingatlah ya Tuhan, semua orang yang belum berhasil dalam hidupnya. Semoga karena kekuatan rahmatMu, mereka tidak berputus asa. Semoga mereka selalu yakin bahwa pada saatnya, semua usaha mereka akan disempurnakan oleh rahmatMu sendiri.

Engkaulah, Bapa, yang menyempurnakan semua usaha kami dalam kehidupan ini.

Amin.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan atas rahmat Tuhan yang maha baik yang telah memberikan kekuatan dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi.,Psikolog, selaku dosen pembimbing utama saya yang selalu saya repotkan dan sita waktunya untuk membimbing saya untuk memberikan masukan dalam pengerjaan skripsi ini.
5. Ibu Eryanti Novita, S.Psi,M.Psi.,Psikolog selaku dosen pembimbing kedua yang membimbing saya, menyemangati saya, dan meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan, dalam pengerjaan skripsi ini yang terdapat kekeliruan.
6. Ibu Istiana S.Psi, M.Psi selaku sekretaris selama ujian seminar proposal, hasil, dan sidang. Terimakasih atas kesediaan waktu untuk saran-saran yang telah diberikan kepada peneliti.
7. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi. Selaku Ketua bagian Psikologi Industri dan Organisasi, yang telah memberikan masukan dan dukungan kepada peneliti.
8. Terimakasih kepada pegawai Fakultas psikologi yang telah saya ganggu untuk membantu saya memberikan informasi dan mempermudah saya dalam proses administrasi menyelesaikan skripsi ini.
9. Terimakasih yang paling utama yang sebesar-besarnya untuk kedua Orang tua saya, mama dan papa yang selalu memberikan nasihat, semangat, dan memberikan motivasi kepada saya dan selalu mendoakan saya agar dipermudahkan segala urusan saya dan memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini.

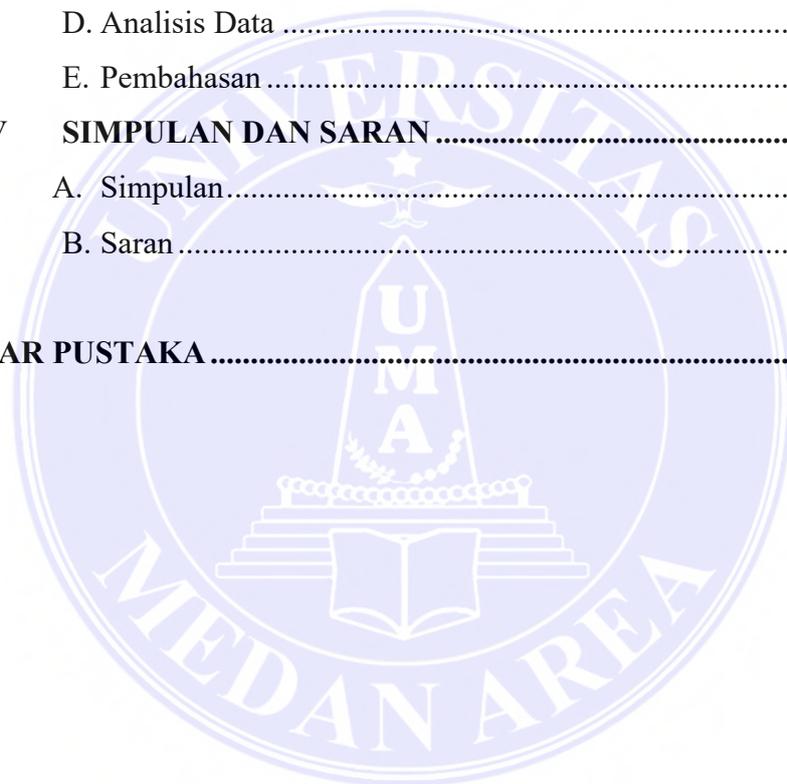
10. Terimakasih kepada Tri Wahono Panggabean yang sudah banyak membantu saya mengantar jemput kemanapun, memberikan saya dukungan, setia menunggu walaupun cuaca panas maupun hujan. Tetap menyemangati keputusan-keputusan yang saya ambil baik itu salah maupun benar.
11. Terimakasih kepada teman kampus ku Anggi, Lidia, Sorta, yang sudah membantu banyak berikan informasi² yang tidak aku ketahui. Semoga tuhan membalas kebaikan kalian.
12. Terima kasih kepada teman seperjuangan pencari nafkah, karyawan dikantor yang sudah membantu menyelesaikan pekerjaan ku dan membantu mengamankan bos saat aku sedang sibuk mengurus perkuliahan.
13. Terimakasih kepada senior saya, yang telah bersedia meminjamkan buku-buku teori, dan juga membantu, mendukung saya, berkat bantuan dan semangatmu akhirnya saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga tuhan membalas kebaikan mu.
14. Terima kasih kepada semua teman-teman, keluarga, siapapun yang tanpa saya sadari maupun disadari yang sudah membantu saya walaupun tidak bisa saya sebutkan namanya satu-persatu semoga tuhan membalas kebaikan kalian. Terimakasih telah memberikan banyak informasi, dukungan, do'a dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Saya menyadari bahwa masih banyak terdapat kelemahan dan kekuarangan dalam penulisan skripsi ini baik tata tulis maupun isinya. Oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini, semoga amal budi baik semuanya yang diberikan kepada peneliti mendapatkan pahala ganda dari Allah SWT. Akhir kata penelitian berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu psikologi.

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Kepuasan Kerja.....	10
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	11
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	15
4. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja	15
B. Iklim Kerja.....	19
1. Pengertian Iklim Kerja.....	19
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja	20
3. Aspek-Aspek Iklim Kerja	23
4. Ciri-Ciri Dalam Iklim Kerja	26
C. Hubungan Iklim Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	29
D. Kerangka Konseptual	33
E. Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
A. Tipe Penelitian.....	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian	34

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
D. Subjek Penelitian	36
E. Metode Pengumpulan Data	37
F. Validitas dan Reabilitas Data	39
G. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Orientasi Kancan Penelitian	41
B. Persiapan Penelitian.....	41
C. Pelaksanaan Penelitian	45
D. Analisis Data	45
E. Pembahasan	52
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	55
A. Simpulan.....	55
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....	57



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan yang umumnya dihadapi oleh perusahaan adalah meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Pentingnya pihak perusahaan dalam memperhatikan kebutuhan akan karyawannya akan mendorong karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi dan tentu akan meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut.

Aktivitas kerja yang baik diharapkan dapat mencapai hasil yang maksimal bagi suatu organisasi atau lembaga. Hal ini membutuhkan sumber daya manusia untuk mewujudkannya. Sebagai penggerak bisnis atau organisasi, orang-orang menyadari bahwa salah satu elemen dalam suatu organisasi memainkan peran kunci dalam kelangsungan hidupnya, sehingga kemajuan suatu organisasi tergantung pada peran yang dimainkan oleh orang-orang di dalamnya. Secanggih apapun alat dan perlengkapan kerja suatu organisasi, tanpa fungsi kerja manusia, organisasi tidak ada artinya. Karena manusia memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi berupa tenaga dan semangat. Karyawan harus dapat bekerja dengan baik, tetapi mereka juga memiliki kehidupan non-kerja untuk dipertimbangkan.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat.

Faktor kepuasan kerja merupakan hal yang berifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda- beda. Kepuasan kerja sebagai efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang mempunyai hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok diluar pekerjaan itu sendiri. Sehingga dapat disimpulkan, kepuasan kerja adalah perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan dalam sebuah organisasi (Sustrisno, 2014).

Kepuasan kerja dalam perilaku organisasi sebagai sikap yang paling penting dan sering dipelajari sehingga dalam dunia perusahaan karyawan yang tidak puas dapat menyebabkan kelesuan dan mengurangi komitmen organisasi. Kepuasan kerja dapat membuat karyawan lebih tertarik dalam pekerjaan, dan merasa terhormat untuk menjadi bagian dari organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kepuasan mental, fisik dan lingkungan dari karyawan, sedangkan tingkat kepuasan kerja dapat diketahui dengan cara bertanya kepada karyawan tentang perasaan puas dan tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja masih menjadi isu penting dalam bidang sumber daya manusia di suatu organisasi, karena kurangnya kepuasan kerja merupakan prediktor utama karyawan untuk berhenti dari pekerjaan (Alexanderat, dalam Dewi, 2019).

Oleh sebab itu kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting. Akibat yang ditimbulkan terwujud dalam bentuk-bentuk yang cukup ekstrem seperti mogok kerja, kelambanan kerja, serta tingkat keluarnya karyawan yang cukup tinggi. Hal itu adalah cerminan dimana tingkat kepuasan kerja tidak terakomodir secara massif

dalam sebuah organisasi. Sementara kepuasan kerja yang tinggi selalu akan lahir dari pengelolaan organisasi yang baik serta memperhatikan secara benar kebutuhan dasar karyawan. Dalam hal ini tidak saja pencapaian target organisasi maupun perusahaan semata akan tetapi juga perhatian penuh bagi terpenuhinya sarat-sarat keutuhan bagi kepuasan karyawan.

Menurunnya kepuasan kerja terlihat dari bagaimana karyawan menyelesaikan tanggung jawabnya. Karyawan mengakui sudah berupaya untuk terus menerus meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka, tetapi terkadang mereka merasa bosan dan menyelesaikan pekerjaan menjadi kurang optimal. Fenomena kepuasan kerja dilihat berdasarkan perbandingan antara apa yang diterima pegawai dari pekerjaan yang dilakukan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan oleh seseorang. Jika karyawan menerima upah dan mampu memenuhi kebutuhan, dan hal-hal yang diberikan organisasi seperti: memperhatikan kebutuhan minum karyawan saat bekerja, Situasi dan lingkungan tempat bekerja yang kurang nyaman, karena mereka tidak memiliki ruangan sendiri agar memiliki privacy kerja. merasaterganggu dengan orang-orang disekitar, hubungan kerja dengan sesama rekan kerja yang terlihat kurang baik karena mereka memiliki kelompok-kelompok dalam bekerja.

Sesuai dengan pendapat Davis (2000), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah iklim organisasi. Iklim organisasi adalah suatu sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal. Iklim (climate) selalu dilihat sebagai descriptive concept yang tertuju pada fakta tentang lingkungan, di lain pihak iklim digunakan untuk mengevaluasi kepuasan kerja. Iklim organisasi yang baik penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku karyawan selanjutnya. Pengertian

iklim organisasi atau suasana kerja dapat bersifat jelas secara fisik, tetapi dapat pula bersifat tidak secara fisik atau emosional. Iklim organisasi itu sendiri akan menunjuk pada gambaran tentang situasi yang ada dalam organisasi tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh (Campbell dalam Schneider, 2000) bahwa iklim organisasi akan berkaitan dengan penggambaran lingkungan atau situasi dari organisasi.

Selanjutnya George dan Atkinson (dalam Davis, 2000) menyatakan iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai melaksanakan pekerjaan mereka. Adanya iklim organisasi yang kondusif, pada gilirannya akan mempengaruhi pula pada kepuasan kerja karena iklim organisasi yang kondusif tersebut akan membuat karyawan bisa bebas mengaktualisasikan segala potensi dirinya. Juga, adanya iklim yang sejuk tentu saja akan mengarahkan pada perilaku karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi, atau setidaknya para karyawan tersebut akan betah berada di lingkungan perusahaan tersebut dan akhirnya akan mengurangi apa yang disebut dengan “Intention turnover” karena karyawan sudah merasa terpuaskan bekerja di perusahaan tersebut.

Iklim kerja yang berubah dan rasa tidak nyaman terhadap bentuk organisasi ataupun menyebabkan seorang karyawan memiliki berkurangnya rasa kepuasan kerja (Noordin et al, dalam Ballout, 2009). Dengan demikian, karyawan pun perlu menyadari bahwa dia harus melakukan upaya yang diperlukan untuk meningkatkan rasa kepuasaan kerjanya melalui berbagai macam tugas dan kewajiban yang harus diselesaikan sehingga mereka memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya.

Iklim kerja merupakan hasil suatu tindakan yang telah ditempuh baik sadar atau tidak sadar oleh suatu kelompok yang berpengaruh terhadap tingkah laku anggota

organisasi. Disisi lain, iklim kerja yang muncul dalam suatu organisasi merupakan faktor utama untuk menentukan pengembangan sikap dan perilaku para karyawan (Meeusen et al, 2011).

Berdasarkan hasil observasi sementara peneliti di PT. AIA Financial Josephine Agency memiliki masalah karyawan yang menurut HRD dimana pihak manajemen kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan, misalnya memberikan jaminan kesehatan secara penuh, kemudian dengan memberikan tunjangan transportasi, *reward* dalam arti mereka tidak mendapat penghargaan atau pengakuan atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik, gaji, dan suasana tempat. Dimana hal ini membantu karyawan dalam peningkatan *selling skill*-nya, untuk menekan pencapaian target. Selain itu, karyawan juga terkadang malas-malasan dalam mengerjakan tugasnya, seringkali karyawan harus ditegur agar mau bekerja lebih giat dan tidak malas-malasan, kemudian ada beberapa karyawan yang sering melakukan pekerjaan lain diluar dari tugas kantor. Atasan juga tidak memberi kebebasan dalam pengambilan keputusan dan terdapat ketidakleluasaan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Hal tersebut juga terlihat dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. AIA Financial Josephine Agency:

“Sebenarnya kerja di sini itu enak sih, tapi yang kurang membantu itu dari segi gaji yang tidak sesuai dengan apa yang kita kerjakan dan untuk promosi jabatan juga susah, ya kalau kita admin ya tetap admin gitu, namun yang gak saya abis pikir juga, semua kita kerjakan disini dalam melayani tamu, perbaiki kerusakan-kerusakan di rumah bos, hal yang gak berhubungan dengan kerjaan kantor kita lakukan. Udah gitu suasana sama fasilitas di sini pun kurang nyaman di kantor ini kalau udah siang aduh pengen cepat pulang aja rasanya, Udah computer sering error, jaringan wifi juga sering mengalami kerusakan. Saya juga merasa kurang puas bekerja diperusahaan ini karena bos kita itu memperlakukan karyawannya seakan-

akan kita-kita ini melakukan hal yang bisa merugikan dirinya, contohnya nih ya nanti dia panggil saya terus menjelek-jelekan karyawan lain dia mau kita jadi mata-matanya, terus nanti beberapa waktu kemudian karyawan lain juga dia buat seperti itu, seakan-akan kita ini pencuri. kemudian karyawan rekan kerja di perusahaan ini juga kurang dapat saling bekerja sama dalam bekerja secara professional, apalagi kalau ada anak baru dimana dia itu kan perlu di bantu hal-hal yang harus dilakukan namun disini kurang respect gitu.”(Wawancara Personal dengan EI, 11 Januari 2021).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa karyawan tersebut merasa tidak puas dengan kerjaan yang dia miliki sekarang, yaitu dikarenakan gaji yang tidak memadai, sistem promosi jabatan yang sulit didapatkan, fasilitas kantor yang kurang nyaman, pemimpin yang kurang memberikan kepercayaan pada karyawan, dan hal lainnya yang membuat karyawan tidak betah bekerja di kantor.

Berhubungan dengan deskriptif teoritik diatas, semakin menarik untuk diteliti ditengah-tengah gejolak konflik kerja dan kerusuhan massa karyawan ditempat penelitian saat ini yaitu PT. AIA Financial Josephine Agency yang akhir-akhir ini belum bisa diselesaikan secara baik, namun perlu ada penelusuran lebih jauh mengenai kualitas iklim organisasi sebagai bagian penting pembentukan persepsi kepuasan kerja di lingkungan internal organisasi.

Dengan sejumlah pernyataan, fakta dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT. AIA Financial Josephine Agency.”

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi adalah Iklim kerja yang berubah dan rasa tidak nyaman terhadap bentuk organisasi ataupun menyebabkan seorang karyawan memiliki berkurangnya rasa kepuasan kerja. Dengan demikian, karyawan pun perlu menyadari bahwa dia harus melakukan

upaya yang diperlukan untuk meningkatkan rasa kepuasan kerjanya melalui berbagai macam tugas dan kewajiban yang harus diselesaikan sehingga mereka memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi sementara peneliti di PT. AIA Financial Josephine Agency memiliki masalah karyawan dimana mereka bekerja tidak maksimal, merasa bahwa pekerjaannya bukanlah tanggung jawab yang harus terselesaikan. Selain itu karyawan terlihat kurang memiliki inisiatif dan ide-ide yang disumbangkan sangatlah sedikit. Hal ini terlihat dari suasana tempat kerja yang monoton dan cenderung membuat kurang nyaman dalam bekerja.

Selain itu, karyawan juga terkadang malas-malasan dalam mengerjakan tugasnya, seringkali karyawan harus ditegur agar mau bekerja lebih giat dan tidak malas-malasan, kemudian ada beberapa karyawan yang sering melakukan pekerjaan lain diluar dari tugas kantor. Atasan juga tidak memberi kebebasan dalam pengambilan keputusan dan terdapat ketidakleluasaan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.

C. Batasan Masalah

Meninjau dari identifikasi masalah yang diuraikan di atas, maka peneliti membatasi penelitian yang hanya menekankan pada “Hubungan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. AIA Financial Josephine Agency.”

D. Rumusan Masalah

Setelah melakukan pembatasan masalah tersebut, peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu : “Apakah terdapat hubungan positif antara iklim kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT. AIA Financial Josephine Agency.”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai hubungan iklim kerja yang dirasakan dengan kepuasan kerja karyawan di PT. AIA Financial Josephine Agency.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a) Mengembangkan wawasan ilmu dan mendukung teori-teori yang sudah berkaitan dengan Bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terutama tentang kepuasan kerja dan iklim kerja.
- b) Bahan pertimbangan bagi pengembangan peneliti selanjutnya dengan variabel lebih banyak.

2. Manfaat Praktis

- a) Pihak Perusahaan

Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan masukan mengenai iklim kerja karyawannya serta kepuasan kerja karyawannya sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan evaluasi bagi pengelola perusahaan PT. AIA Financial Josephine Agency dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta menciptakan iklim kerja yang menyenangkan bagi karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (dalam Nurtika, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima (Suwatno dan Priansa, dalam Nurtika, 2018).

Sementara itu, menurut Handoko (dalam Brury, 2016) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, bagaimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sama halnya dengan As'ad (dalam Brury, 2016) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kreitner and Kinicki (dalam Brury, 2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Mathis and Jackson (dalam Brury, 2016), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya,

sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009), terdapat beberapa aspek kepuasan kerja pada seorang karyawan, yaitu:

- a. Kesesuaian. Seseorang akan merasakan kepuasan bila apa yang didapat seseorang lebih dari apa yang diharapkan.
- b. Rasa adil. Kepuasan seseorang didapat bagaimana seseorang merasakan adanya suatu keadilan atas situasi tertentu, dan dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain.
- c. Hilangnya perasaan tidak puas. Merupakan faktor-faktor yang menjadi penyebab dari ketidakpuasan seseorang. Adapun faktor-faktor itu meliputi: gaji, penyelia, teman kerja, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan keamanan kerja.
- d. Satisfiers. Merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber dari kepuasan seseorang meliputi: pekerjaan itu sendiri, prestasi kerja, kesempatan untuk maju dalam pekerjaan, pengakuan terhadap prestasi, dan tanggung jawab.

Asa'ad (2002), aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Keamanan kerja. Aspek ini sering disebut penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- b. Kesempatan untuk maju dan berkembang. Adalah ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- c. Gaji. Gaji dapat dijadikan sebagai indikator dalam mengekspresikan kepuasan kerja karyawan, gaji yang diterima karyawan seyogianya sesuai dengan harapan dan kualitas kerja yang dihasilkan.
- d. Kondisi kerja. Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiangan, kantin dan tempat parkir.
- e. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak membantu menciptakan hubungan yang harmonis. Dalam hal ini adanya kesediaan atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat umum ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas.

Menurut Abdus (2014) kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini:

- a. Isi pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik
- b. Organisasi dan manajemen
- c. Supervisi
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Kondisi pekerjaan
- f. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus/ insentif

Sondang (dalam Saleh, 2017) juga memaparkan beberapa aspek dari kepuasan kerja, diantaranya adalah:

- a. Prestasi kerja karyawan yang rendah
- b. Tingkat kemangkiran yang tinggi

c. Keinginan pindah kerja yang tinggi

Dari pernyataan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja yaitu, pembayaran, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervise, kelompok kerja, kondisi kerja.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Abdus (dalam Rahmawaty, 2016), membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 kelompok, diantaranya:

- a. Faktor instrinsik, merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.
- b. Faktor ekstrinsik, menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik iklim kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Abdurrahmat (2006) diantaranya:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Berat ringannya pekerjaan
- c. Suasana dan iklim kerja
- d. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- e. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- f. Sikap pekerjaan monoton atau tidak
- g. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Menurut Bisen dan Priya (dalam Kaswan, 2015), terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

a. Faktor-faktor yang terkait dengan pegawai

- 1) Usia. Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.
- 2) Jenis kelamin. Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.
- 3) Lamanya pengabdian. Pegawai pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.
- 4) Kepribadian. Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.
- 5) Orang yang bergantung. Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.
- 6) Ambisius. Ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

- 7) Kemampuan mental. Jika pegawai memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.
- b. Faktor-faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan
- 1) Gaji. Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja.
 - 2) Kesempatan promosi. Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Promosi yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.
 - 3) Rasa aman. Jika pegawai memiliki rasa aman secara seosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara para pegawai.
 - 4) Pengawas/ penyelia. Jika penyelia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan diantara pegawai. Pegawai akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia. Sikap pegawai terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika penyelia baik.
- c. Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri
- 1) Iklim Kerja. Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembaban, temperature, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.
 - 2) Ketrampilan. Pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para pegawai. Makna, status, dan

tanggungjawab dipengaruhi oleh ketrampilan pekerjaan. Semakin banyak pegawai melakukan pekerjaan trampil, maka semakin puas pegawai tersebut.

- 3) Hubungan dengan rekan kerja. Semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.
- 4) Lokasi tempat kerja. Jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.
- 5) Pekerjaan itu sendiri. Jika pekerjaan dirotasi, pegawai memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

Beberapa ahli telah memaparkan teorinya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga, peneliti dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti usia, jenis kelamin, kepribadian, tingkat stress kerja dan lamanya mengabdikan pada perusahaan tersebut. Kemudian, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari luar diri karyawan, ialah gaji yang diperoleh, kondisi lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan ataupun dengan rekan sekerjanya, dan kesempatan mendapatkan promosi.

4. Ciri-ciri Kepuasan Kerja

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya. Sikap individu terhadap pekerjaannya melahirkan perilaku-perilaku yang ditunjukkannya dalam menjalankan pekerjaannya. Handoko (2012) menyatakan meskipun merupakan salah satu faktor, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Bila kepuasan kerja meningkat perputaran karyawan dan absensi menurun, dan begitu pula sebaliknya kepuasan kerja yang rendah bisa mengakibatkan perputaran dan absensi karyawan yang tinggi. Karyawan yang kurang kepuasan kerja cenderung lebih sering absen dan sering meninggalkan pekerjaannya.

As'ad (2013) menyatakan dengan menemukan sumber kepuasan kerja, hal ini dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa lebih bahagia dalam bekerja. Sementara itu Hasibuan (2009) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kartono (2006) mengungkapkan bahwa salah satu kepuasan sejati yang diperoleh dalam lingkungan kerja ialah bangga, puas dan bahagia karena berhasil/sukses melaksanakan tugas pekerjaan sampai tuntas (bertanggung jawab terhadap pekerjaan), yang disebut sebagai pemuas instink keahlian/keterampilan.

Rosario (2012) mengungkapkan karyawan yang merasa puas senantiasa akan bekerja lebih optimal dengan penuh kesadaran tanpa paksaan sehingga hasil kerja yang dicapai diharapkan dapat memenuhi standar perusahaan. Sedangkan menurut Robbins (dalam Munandar, 2014) ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja/karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya selain

meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Menurut Robbins (dalam Sinambela, 2016), respon didefinisikan sebagai berikut :

- a. *Exit* : perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian suatu posisi baru meupun meminta berhenti.
- b. Suara (*voice*) : dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
- c. Kesetiaan (*loyalty*): pasif, tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajernya untuk melakukan hal yang tepat.
- d. Pengabaian (*neglect*): secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat.
- e. Kesehatan. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang puas ialah percaya terhadap organisasi, rasa bangga terhadap pekerjaannya, menyenangkan dan mencintai pekerjaan, bergairah dan bahagia dengan pekerjaan, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, memperhatikan kualitas kerja, adanya

komitmen organisasi, dan lebih produktif. Sedangkan ciri-ciri ketidakpuasan kerja karyawan dapat dilihat dari exit, suara, kesetiaan, pengabaian, dan kesehatan.

B. Iklim Kerja

1. Pengertian Iklim Kerja

Menurut Robbins dan Coulter (2016), iklim kerja di organisasi diartikan sebagai persepsi dari pegawai mengenai lingkungan kerja di organisasi. Iklim seperti tersebut akan memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup organisasi dan kemampuan menyesuaikan dan memperbaharui diri yang pada proses selanjutnya akan meningkatkan kemampuan individu, tim dan seluruh pihak yang terlibat di organisasi. Iklim kerja merupakan salah satu bentuk lingkungan kerja yang dapat memengaruhi perilaku pegawai. Iklim kerja dapat membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan dapat terjadi dari berbagai tindakan yang mereka lakukan. Menurut Lamberti *et al.* (2020) pemberdayaan memiliki dampak terbesar pada iklim kerja dan bahwa tidak semua pegawai merespons dengan cara yang sama terhadap berbagai pendorong iklim kerja. Menurut Darmawan *et al.* (2018), iklim kerja yang diharapkan dan direspon dengan baik oleh pegawai adalah kondisi yang memiliki kejelasan dan insentif bagi pegawai seperti semangat, rasa kekeluargaan, tanggung jawab bahkan penghargaan dan standar yang jelas.

Reichers dan Scheinder (dalam Kusdi, 2011) menyatakan iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Menurut

Amundson (dalam Martini & Rostiana, 2003) bahwa iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan.

Dari berbagai defenisi mengenai iklim kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja merupakan suasana kerja dalam organisasi yang dipersepsikan dan dirasakan oleh anggota organisasi mengenai apa yang terjadi di dalam lingkungan organisasi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja

Steers dan Porter (dalam Kusdi, 2008) mengemukakan faktor faktor yang mempengaruhi iklim kerja:

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sesuatu hal yang membuat hubungan yang tetap antara individu dengan organisasi sehingga sangat menentukan pola-pola interaksi, hubungan antar karyawan yang terkoordinir serta tingkah laku yang berorientasi pada tugas struktur. Hal-hal terkait struktur organisasi yang berkaitan dengan iklim kerja antara lain ukuran jabatan, posisi jabatan dalam hirarki, derajat sentralisasi, dan orientasi terhadap peraturan

b. Kebijakan dan Praktik Manajerial

Kebijakan dan praktik manajerial menjadi alat bagi pimpinan untuk memberikan arahan kepada setiap karyawan pada setiap kegiatan yang digunakan untuk pencapaian tujuan organisasi. Semua hal dalam interaksi tersebut seperti pemberian tugas-tugas yang jelas, otonomi yang diberikan, dan

umpan balik kepada pimpinan akan menciptakan iklim kerja yang akhirnya berorientasi pada prestasi serta membuat karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tujuan organisasi. Hal sebaliknya dilakukan apabila manajemen memberikan penekanan kepada bawahan untuk terus bekerja serta pemberian aturan dan perintah yang cenderung kaku, maka akan membuat iklim kerja akan lebih mengarah kepada hal-hal yang tidak bertanggung jawab, tidak mampu, dan tidak kreatif.

c. Teknologi

Teknologi memberikan manfaat berdasarkan pada pengetahuan dan peralatan serta diterapkan dalam pelaksanaan tugas. Hasil penelitian Burns dan Stalker menyatakan teknologi dan suasana memiliki hubungan yang negatif dalam penciptaan iklim kerja apabila dilaksanakan secara rutin sehingga kepercayaan dan kreativitas menjadi rendah. Sebaliknya, teknologi yang lebih dinamis dan penuh perubahan dapat menciptakan alur komunikasi yang lebih terbuka, sehingga dapat mendorong penciptaan kreativitas, kepercayaan, dan penerimaan terhadap tanggung jawab personal akan penyelesaian tugas-tugas.

d. Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal umumnya menjadi penggambaran terhadap kekuatan-kekuatan yang berada di luar organisasi serta dapat mempengaruhi tujuan organisasi itu sendiri.

Adapun faktor yang mempengaruhi iklim kerja menurut para ahli (Yulinda, 2013) adalah sebagai berikut:

- a. Stringer dalam Wirawan mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi yang intinya sebagai berikut

: Lingkungan eksternal, Strategi organisasi, Peraturan Organisasi, Kekuatan Sejarah, Kepemimpinan.

- b. Steers dalam Idrus menjelaskan ada lima komponen yang menentukan iklim organisasi yang intinya sebagai berikut: Struktur kebijakan organisasi, Teknologi, Lingkungan luar, Kebijakan dan praktek, Manajemen.
- c. Mondy dalam Idrus mengungkap 4 (empat) faktor utama yang mempengaruhi iklim organisasi yang intinya sebagai berikut: kelompok kerja yang terdiri dari kesepakatan, moral kerja, kesejawatan. Pengawasan manajer, berupa penekanan pada hasil dan tingkat kepercayaan.
- d. Karakteristik organisasi yang terdiri dari ukuran (besar kecilnya organisasi), kekompakan organisasi, keformalan dalam organisasi dan otonomi. Proses administrasi antara lain terdiri dari sistem penghargaan dan sistem komunikasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi iklim kerja: Struktur Organisasi, Kebijakan dan Praktik Manajerial, Teknologi, Lingkungan Eksternal, Peraturan Organisasi, Kekuatan Sejarah, Kepemimpinan, Kebijakan dan praktek, Manajemen, dan Tingkat Kepercayaan.

3. Aspek-aspek Iklim Kerja

Stringer (dalam Wirawan, 2007) menyebutkan bahwa aspek iklim kerja, yaitu:

- a. Struktur.

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

b. Standar-standar.

Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan

c. Tanggung jawab.

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Pengakuan.

Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang diterima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.

e. Dukungan.

Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.

f. Komitmen.

Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Pendapat lain yang menjelaskan tentang aspek iklim kerja adalah Mill (dalam Timpe, 2000) yaitu :

a. Kejelasan (*Clarity*)

Untuk memperoleh arah dan tujuan yang akan dicapai oleh sebuah organisasi maka dibutuhkan kejelasan dari misi dan visi dari organisasi itu sendiri. Misi dan visi akan menuntun kemana arah yang akan dicapai oleh organisasi sesuai dengan peran dan fungsi yang dimilikinya.

b. Kesesuaian

Dalam mencapai tujuan sebuah organisasi maka pimpinan mampu menyusun kebijakan yang jelas dan langsung bagi perawat. Perilaku staff dapat mendukung tercapainya tujuan dan perilaku staff yang tidak keluar dari tujuan yang telah ditetapkan. Kebijakan yang disusun harus seoptimal mungkin sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja.

c. Standar

Standar merupakan aturan dan prosedur yang menuntun perilaku karyawan dalam bekerja.

d. Tanggung jawab

Uraian tugas diperlukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan harapan. karyawan juga diharapkan mampu mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan sehingga memberikan kepuasan bagi yang melaksanakannya. Tanggung jawab diberikan atas dasar pendelegasian kewenangan, otonomi, dan pertanggungjawaban melalui struktur organisasi. Tanggung jawab dan kewenangan yang diberikan harus sesuai dengan struktur organisasi dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

e. Penghargaan

Penghargaan yang diberikan kepada karyawan ditentukan secara objektif sehingga tidak merusak kondisi kompetitif. Penghargaan yang diberikan kepada staff dapat dalam bentuk positif seperti jenjang karir dan bentuk negatif berupa hukuman administratif sampai ke pemecatan. Penghargaan dikelompokkan dalam dua bentuk yaitu penghargaan intrinsik seperti pemberian bonus atau insetif, penghargaan ekstrinsik dapat berupa kepuasan yang disampaikan oleh pasien dan keluarganya. Penghargaan berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

f. Tim kerja

Dalam menjalankan tugas sangat dibutuhkan kesamaan pandangan, sikap saling mendukung dalam mencapai tujuan dan semangat kerjasama. Serta adanya hubungan baik antara karyawan dan atasan dalam hubungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek iklim kerja, yaitu: Struktur, Standar-standar, Tanggung jawab, Pengakuan. Dukungan, Komitmen, Kejelasan (*Clarity*, Kesesuaian, Standar, Tanggung jawab, Penghargaan, dan Tim kerja.

4. Ciri-ciri Iklim Kerja

Ciri-ciri iklim kerja menurut Stringer (dalam Wirawan, 2007):

- a. Merasa nyaman, berpuas hati, dan berkeyakinan
- b. Tidak merasa tertekan dan memberikan perhatian
- c. Memiliki keyakinan terhadap kinerjanya, dan memiliki kepedulian

d. Bersungguh-sungguh.

Selanjutnya ciri-ciri iklim kerja menurut Reichers dan Scheinder (dalam Kusdi, 2011) meliputi:

- a. Mempunyai seperangkat nilai etika-moralitas dan etos yang dianggap penting
- b. Menunjukkan kepedulian dan loyalitas
- c. Menjanjikan lingkungan dan suasana yang menyenangkan
- d. Saling menghargai dan saling mempercayai sesama
- e. Adanya komitmen yang kuat
- f. Mempunyai semangat yang tinggi
- g. Adanya disiplin yang baik

C. Hubungan Iklim Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Tiffin (dalam As'ad, 2000) mengatakan kepuasan berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Kemudian menurut Blum (dalam As'ad, 2000) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal, seperti kognisi, emosi, kecenderungan perilaku karyawan tersebut maka kepuasan kerja tidak akan nampak nyata, tetapi dapat berwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Oleh sebab itu kepuasan kerja walaupun sulit dan abstrak

mendapatkan perhatian, karena hal itu menyangkut alasan nilai, kesehatan jiwa, dan kesehatan jasmaniah seorang karyawan (Indrawijaya, 2000).

Senada dengan pendapat Hasibuan dalam Susanty (2012) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sikap pekerjaan monoton atau tidaknya. Pernyataan Hasibuan tersebut mengindikasikan bahwa iklim organisasi yang positif yaitu individu merasakan kepemimpinan yang kompeten, adanya kepercayaan diantara sesama rekan kerja dan antara atasan dan bawahan, komunikasi yang lancar dan efektif yang menciptakan kehangatan, adanya pemberian tanggung jawab dari atasan kepada bawahannya, karyawan merasakan pekerjaan yang ia lakukan bermanfaat bagi dirinya dan perusahaan, hukuman dan penghargaan yang diberikan adil dan obyektif, struktur dan birokrasi yang tidak terlalu banyak, tidak formal, dan tidak memberatkan anggotanya, adanya pengendalian dan pengarahan perilaku dari atasan yang tidak kaku, dan partisipasi karyawan yang cukup tinggi dalam perusahaan.

Begitu pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi, dapat kita simpulkan dari keterangan di atas bahwa pegawai yang puas dalam pekerjaannya cenderung akan memberikan respon positifnya terhadap organisasi, begitu pula sebaliknya pegawai yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya, maka oleh karena itulah kepuasan kerja pegawai harus menjadi perhatian utama manajemen dalam suatu organisasi (Robbins, 2008).

Swanburg (2000) menyatakan bahwa iklim adalah perasaan atau persepsi tentang organisasinya. Iklim kerja diciptakan oleh manajer yang menentukan perilakukaryawan dalam iklim kerjanya. Iklim kerja merupakan kondisi kerja yang dirasakan pada sebuah organisasi sebagai efek fersonil organisasi yang bekerja bersama-sama. Mill (dalam Timpe, 2000) menyatakan bahwa iklim kerja adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektip dari orang-orang yang hidup dan bekerja dalam lingkungan tersebut.

Menurut Milton (dalam Ardana, 2008), persepsi karyawan terhadap iklim kerja juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Iklim kerja yang dipersepsi ddaapt dirasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan. Iklim kerja adalah suatu kualitas lingkungan internal yang relatif bertahan lama, dialami oleh para karyawan, mempengaruhi tingkah laku karyawannya, digambarkan dalam seperangkat atribut atau karakteristik, dan membedakan stimulus atau rangsang yang akan dipersepsi oleh karyawan di lingkungan kerjanya.

Hasil penelitian dengan judul Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Hermawan, 2016). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan skor $P = 0,000$, kemudian skor $r = 0,518$ yang berarti iklim organisasi memiliki hubungan rata-rata terhadap kepuasan kerja.

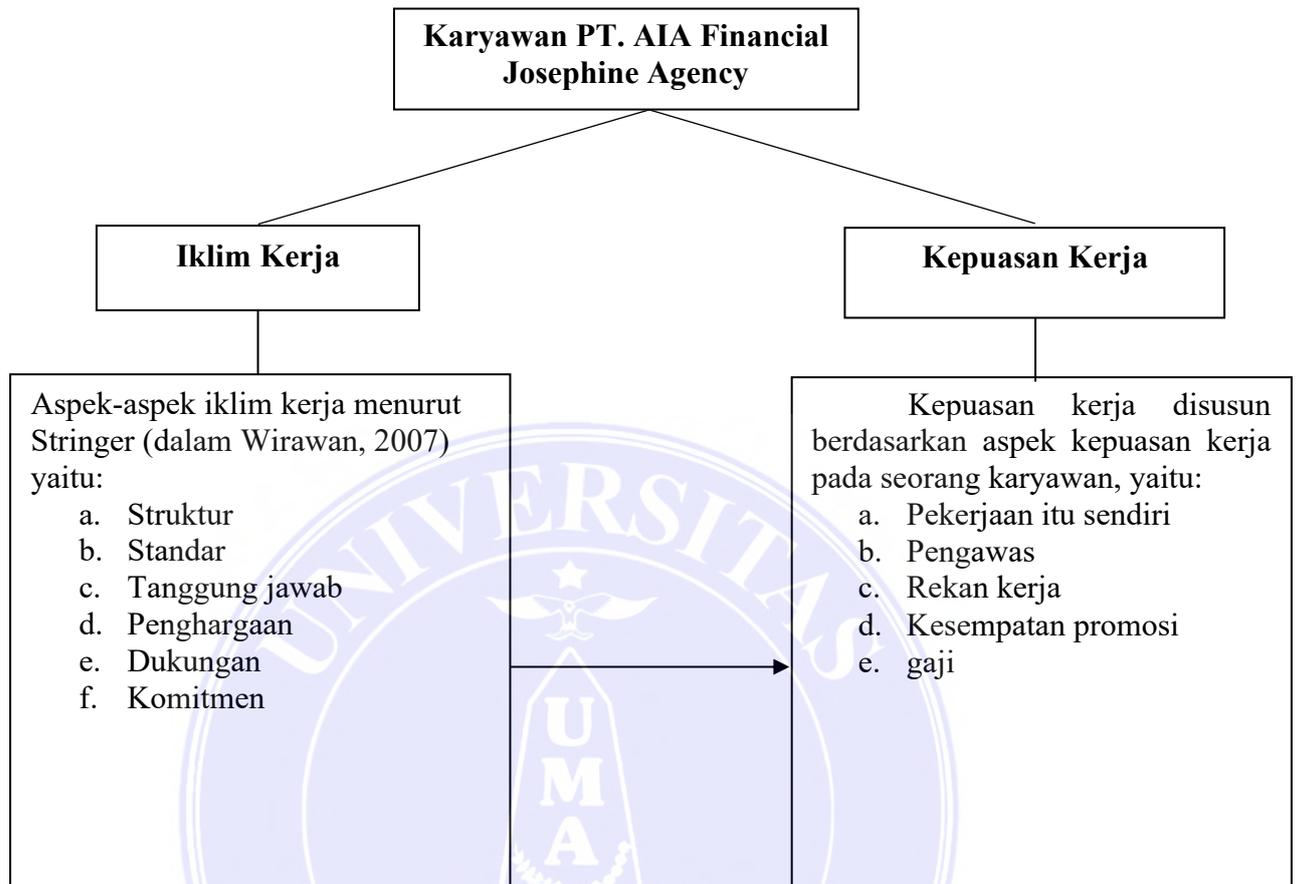
Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ardena (2015) menunjukkan adanya hubungan positif antara iklim kerja dengan kepuasan kerja. Adapun peranan iklim kerja terhadap kepuasan kerja yang terjadi di PT. Bintang Asahi Textile Industri, Sragen, departemen Spinning I yakni sebesar 53,0% yang ditunjukkan oleh R^2 sebesar 0,53, yang berarti masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi

kepuasan kerja antara lain human relation, gaji, faktor lingkungan fisik kerja, dsb. gaji yang memuaskan, kesempatan untuk maju, mengembangkan karir, kesempatan bekerja yang layak, kondisi kerja yang baik, lingkungan kerja yang memuaskan, teman sekerja yang memuaskan serta pimpinan yang baik.

Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Riyadi (2015), ada hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi iklim kerja seseorang maka semakin tinggi pula kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah iklim kerja maka semakin rendah pula kepuasan kerja, hasil ini ditunjukkan dengan nilai r sebesar 0,485; $p = 0,000 < 0,01$. 2. Sumbangan efektif antara iklim kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,236 yang berarti kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh iklim kerja sebesar 23,6 %, sedangkan sisanya sebesar 76,4% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Asmayani (2019), menunjukkan bahwa hubungan iklim kerja dengan kinerja guru adalah 0.585 dengan tingkat signifikansi t sebesar $0.001 < 0.05$. Hubungan kepuasan kerja guru di sekolah dengan kinerja guru adalah 0.484 dengan tingkat signifikansi t sebesar $0.007 < 0.05$ dan terdapat hubungan positif dan signifikansi antara iklim kerja dan kepuasan kerja.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara iklim kerja yang dirasakan dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan asumsi, semakin tinggi iklim kerja pada karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah iklim kerja pada pegawai maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja pada karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menguji kebenaran teori bahwa ada hubungan antara dua variabel penelitian. Penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan di analisa menggunakan statistik (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian kuantitatif ini, peneliti menggunakan model korelasional berlawanan arah, yaitu untuk mengetahui bagaimana hubungan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan. Data dikumpulkan secara langsung dengan menggunakan instrumen angket atau kuisioner yang dibagikan kepada responden.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat, nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel *independen* atau variabel bebas (x) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini, yang disebut sebagai variabel *independen* adalah Iklim Kerja.

2. Variabel *dependen* atau variabel terikat (y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel *independen* (bebas). Dalam penelitian ini, yang disebut sebagai variabel *dependen* adalah Kepuasan Kerja.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1) Iklim Kerja

Iklim kerja merupakan suasana kerja dalam organisasi yang dipersepsikan dan dirasakan oleh anggota organisasi mengenai apa yang terjadi di dalam lingkungan organisasi.

Pengukuran Iklim kerja dalam penelitian ini menggunakan skala Iklim kerja yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek iklim kerja menurut Stringer (dalam Wirawan, 2007) yaitu: struktur, standar-standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan dan komitmen.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Pengukuran Kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan skala Kepuasan kerja yang disusun peneliti berdasarkan aspek kepuasan kerja pada seorang karyawan, yaitu: Pekerjaan itu sendiri, Pengawas, Rekan kerja, Kesempatan promosi, dan gaji.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik /sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. AIA Financial Josephine Agency yang berjumlah 77 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Total Sampling. Menurut Sugioyono (2014), Total Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena mengingat jumlah populasi sama dengan jumlah sampel.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk mendapatkan data-data dari masyarakat agar peneliti dapat menjelaskan permasalahan penelitiannya. Skala merupakan suatu instrument atau mekanisme untuk membedakan individu dalam hal terkait variabel yang di pelajari. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner (angket).

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuisisioner cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan atau pertanyaan tertutup atau terbuka, diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui internet (Sugiyono, 2014).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala berbentuk skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Skala adalah metode pengumpulan data berwujud pernyataan dan pertanyaan yang harus diisi atau dijawab oleh subyek suatu penelitian (Hadi, 2001). Mengemukakan metode skala didasarkan pada asumsi bahwa:

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
- b. Apa yang dinyatakan subjek kepada peneliti itu benar dan dapat dipercaya.
- c. Interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya itu sama dengan yang dimaksud oleh peneliti.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala iklim kerja dan skala kepuasan kerja karyawan.

1) Skala Iklim Kerja

Iklim Kerja diungkap dengan skala model Likert yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Skala Iklim Kerja bertujuan untuk mengukur Iklim Kerja pada karyawan PT. AIA Financial Josephine

Respons subjek diberikan pada 4 alternatif jawaban dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) sampai dengan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan yang positif (*favorabel*) akan diberi skor tertinggi pada jawaban SS = 4, Selanjutnya S = 3, TS = 2, dan terendah adalah STS = 1. Pada pernyataan yang negatif (*Unfavorable*), skor tertinggi diberikan pada jawaban STS= 4, selanjutnya TS = 3, S =2 dan terendah SS = 1.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diungkap dengan skala model Likert yang disusun sendiri oleh peneliti.

Respons subjek diberikan pada 4 alternatif jawaban dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) sampai dengan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan yang positif (*favorabel*) akan diberi skor tertinggi pada jawaban SS = 4, Selanjutnya S = 3, TS = 2, dan terendah adalah STS = 1. Pada pernyataan yang

negatif (*Unfavorable*), skor tertinggi diberikan pada jawaban STS= 4, selanjutnya TS = 3, S =2 dan terendah SS = 1.

F. Validitas dan Reabilitas Data

1. Validitas

Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2014). Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus korelasi *Spearman*.

2. Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Oleh karena itu walaupun instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka menentukan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan statistik korelasi *product moment* dari Karl Pearson, dimana apabila ingin melihat hubungan dua variabel dan data yang dikumpulkan bukan nominal maupun ordinal, maka teknik yang paling sesuai adalah *product moment correlation*.

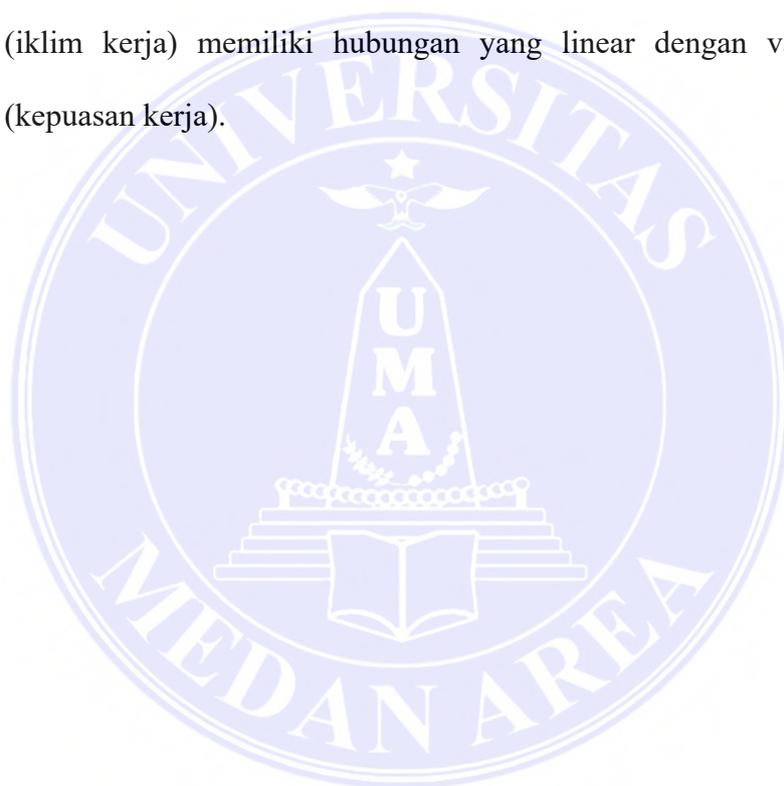
Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yang meliputi:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji persyaratan analisis yang bertujuan untuk mengetahui apakah data variabel penelitian normal atau tidak.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas (iklim kerja) memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat (kepuasan kerja).



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian akhir akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang sama.

A. SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji asumsi normalitas dan linieritas disimpulkan bahwa variabel x dan y tidak memenuhi asumsi normalitas dan juga tidak memenuhi asumsi linieritas, maka analisis yang digunakan bukan analisis korelasi *Product moment* dari Pearson yang sifatnya parametrik akan tetapi menggunakan Korelasi Spearman yang sifatnya non parametrik. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi Spearman, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara Iklim kerja dengan Kepuasan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,952$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,906$. Ini menunjukkan bahwa Iklim kerja berdistribusi sebesar 90,60% terhadap Kepuasan kerja.
3. Dapat diketahui bahwa hasil iklim kerja memperoleh hasil sedang dengan mean hipotetik iklim kerja sebesar 62.500 dan mean empirik sebesar 48.883 dan kepuasan juga memperoleh hasil sedang dengan mean hipotetik kepuasan kerja 112.500 dan mean empirik sebesar 87.974.

B. SARAN

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Kepada Subjek Penelitian

Disarankan agar karyawan agar mampu melihat situasi yang dihadapi dan menyesuaikan perilaku yang diambil agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan dengan peraturan yang sudah ditetapkan, sehingga dapat tercipta kinerja yang optimal baik bagi diri sendiri maupun bagi pencapaian tujuan organisasi.

2. Buat Instansi

Melihat bahwa kepuasan kerja sangatlah diperlukan maka peneliti menyarankan agar mengevaluasi kinerja pada karyawan sehingga diharapkan kepada instansi agar membuat suatu pelatihan khusus dalam pengendalian diri, emosi, dan memperhatikan kesejahteraan agar lebih semangat dalam menyelesaikan tugas, menerima masukan dan pendapat dari beberapa karyawan, memberikan semangat dalam bertugas, meningkatkan kebersamaan dan kekompakan.

3. Buat Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki metode pengambilan sampel yang homogen, alat ukur dan mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Farid, dkk. 2014. *Impact of Transformational Leadership on Employee Motivation in Telecommunication Sector. Journal of Management Policies and Practices. Jurnal Psikologi Vol.2 No. 2 pp. 11-25.*
- Anwar. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama.
- Ardana, I Komang, dkk. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Ardena, Eldesta Nisa. 2015. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta* no 2 vol 2.
- As'ad, M. 2013. *Psikologi Industri*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar. S. 2004. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(1).
- Davis, Keith dan Newstrom. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Alih Bahasa Agus Darma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dewi, N. K. C. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi Dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Nusa Penida Beach Inn. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 527-537.
- Harianja, E. F. E. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Kantor Ptpn V Sei Galuh (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau*).
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, G. (2016). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2).
- Jain, S., Cohen, A. K., Huang, K., Hanson, T. L., dan Austin, G. 2007. *Inequalities in School Climate in California. Journal of Education Administration*, 53 (2), 237-261.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Yogyakarta: Penerbit Andi

- Meeusen, Vera C. H., Karen van Dam., Chris Brown-Mahoney., Andre A. J. van Zundert., dan Hans T. A. Knape. 2011. *Work Climate Related to Job Satisfaction Among Dutch NurseAneshetists*. AANA Journal 79 (1) 63-70.
- Nisa Ardena, E., & Kasturi, T. (2015). *Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Nurtika, H., & Sariyathi, N. K. (2018). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Denpasar* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rahmawaty, A. (2016). Model kepemimpinan spiritual dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. *Iqtishadia: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Kudus*, 9(2), 276-303.
- Riyadi, Oscar Dian. 2015. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta* no 3 vol 1.
- Robbins, Stephen P & Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia, jilid 1. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, Stephen, P. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rosario Gil-Galvan. 2012. Study on the job satisfaction of graduates and received training in the university. *Journal Social and Behavioral Sciences*. 2 (8): h: 526-529.
- Saleh, K. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidimpuan).
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schneider, B. 2000. *The psychological life in organisations*. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderon & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate* (xvii-xxi). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Schermerhorn, J.R, Hunt, J.G., & Osborn, R.N. 2005. *Managing Organizational Behaviour*. New York: John Willey & Son.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suparno, Eko Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

- Timpe, Dale. 2014. *Kinerja*. Alih bahasa Sofyan. Jakarta: PT. Gramedia Asri.
- Wijanarko, B. 2011. *Hubungan antara Human Relation dengan Kepuasan Kerja*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wijaya, E. (2012). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Ikgriya Darmapersada*. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori dan Aplikasi Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulinda Agnes Devianti (1301406501) Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, *Pengaruh Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Konselor*, (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2013), h. 27.





LAMPIRAN
ALAT UKUR PENELITIAN

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Bagian Kerja :
3. Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

- SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
 S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
 TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
 STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia. Contoh nya ada dibawah ini :

N O	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Setiap karyawan bekerja menggunakan keterampilan	SS	S	TS	STS

SS S TS STS

Tanda ceklis (√) merupakan seseorang itu merasa SESUAI dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Dalam perusahaan ini jelas siapa yang mempunyai kewenangan formal yang mengambil keputusan.	SS	S	TS	STS
2.	Peraturan yang ada sering berubah-ubah dan tidak konsisten.	SS	S	TS	STS
3.	Pembagian tugas diperusahaan saya sangat jelas, sehingga memudahkan saya bekerja.	SS	S	TS	STS
4.	Peralatan yang disediakan perusahaan sering mengalami gangguan sehingga memperlambat pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
5.	Saya bertanggung jawab penuh terhadap apa yang telah saya lakukan	SS	S	TS	STS
6.	Karyawan didalam kantor ini cenderung untuk bersikap dingin dan bersaing satu sama lain.	SS	S	TS	STS
7.	Perusahaan memberikan kesempatan pada seluruh karyawan untuk mengemukakan pendapat demi kemajuan perusahaan.	SS	S	TS	STS
8.	Saya merasa terbebani jika harus menyerahkan pekerjaan tepat waktu.	SS	S	TS	STS
9.	Fasilitas di tempat saya bekerja terpelihara dengan baik, sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
10.	Dalam perusahaan ini kewenangan untuk mengambil keputusan terlalu banyak sehingga tidak tahu mana yang harus diutamakan.	SS	S	TS	STS
11.	Saya lebih banyak mendapat penghargaan dan dorongan disbanding dengan hukuman dan kritikan dari perusahaan.	SS	S	TS	STS
12.	Pekerjaan yang saya terima serba mendadak dan tidak teratur.	SS	S	TS	STS
13.	Tujuan yang ingin dicapai perusahaan jelas sehingga saya merasa lebih focus bekerja.	SS	S	TS	STS
14.	Saya tidak banyak bergantung pada keputusan saya sendiri, hampir segalanya meminta persetujuan atasan.	SS	S	TS	STS
15.	Saya bersedia lembur jika pekerjaan belum selesai.	SS	S	TS	STS
16.	Atasan memilih-milih dalam membantu karyawan.	SS	S	TS	STS
17.	System promosi membantu karyawan giat dan memperoleh jabatan yang lebih tinggi.	SS	S	TS	STS

18.	Saya tidak bersedia lembur, karena ada pekerjaan lain yang harus saya lakukan.	SS	S	TS	STS
19.	Karyawan saling berkerja sama dan merasa pekerjaan itu milik bersama.	SS	S	TS	STS
20.	Diperusahaan ini system promosi, tambahan bonus hanya berlaku bagi karyawan yang dekat dengan atasan.	SS	S	TS	STS
21.	Rekan-rekan dikantor menunjukkan adanya sikap saling mempercayai dan membantu.	SS	S	TS	STS
22.	Imbalan/penghargaan yang saya peroleh tidak sebanding dengan banyaknya pekerjaan yang saya lakukan.	SS	S	TS	STS
23.	Datang tepat waktu membantu saya meningkatkan produktifitas kerja.	SS	S	TS	STS
24.	Perusahaan menekankan bahwa setiap karyawan harus memecahkan masalahnya sendiri.	SS	S	TS	STS
25.	Di perusahaan ini, penghargaan akan diberikan dengan mutu hasil kerja saya.	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Bidang pekerjaan saya jelas	SS	S	TS	STS
2.	Menurut saya atasan tidak pernah menghargai kerja keras karyawan.	SS	S	TS	STS
3.	Pekerjaan saya memberikan kesempatan dalam berkarier.	SS	S	TS	STS
4.	Pengalaman kerja saya tidak sesuai dengan pekerjaan saya sekarang.	SS	S	TS	STS
5.	Atasan sangat kompeten dalam pemberian penilaian prestasi kerja karyawan.	SS	S	TS	STS
6.	Waktu penggajian tidak konsisten, dan harus selalu diingatkan.	SS	S	TS	STS
7.	Sesama rekan saling membantu dalam memecahkan persoalan pekerjaan	SS	S	TS	STS
8.	Bidang pekerjaan saya tidak jelas (semua pekerjaan dikerjakan)	SS	S	TS	STS
9.	Saya dan semua rekan kerja selalu makan Bersama pada saat jam istirahat.	SS	S	TS	STS
10.	Pekerjaannya monoton sehingga tidak ada kesempatan untuk maju.	SS	S	TS	STS
11.	Gaji yang diberikan selalu tepat waktu.	SS	S	TS	STS
12.	Tidak ada yang menarik dalam pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
13.	Atasan saya memperlakukan adil semua karyawan(tidak membedakan).	SS	S	TS	STS
14.	Seringkali saya merasa tidak bersemangat bekerja karena tidak pernah mendapatkan bonus tambahan.	SS	S	TS	STS
15.	Penempatan kerja saya sesuai dengan latar belakang dan pengetahuan yang saya miliki	SS	S	TS	STS
16.	Saya merasa penilaian prestasi kerja sangat tidak sesuai dengan keadaan yang terjadi.	SS	S	TS	STS
17.	Jika target tercapai dan pekerjaan dilakukan dengan baik maka akan diberikan bonus tambahan.	SS	S	TS	STS
18.	Disaat waktu libur saya dan rekan kerja meluangkan waktu untuk liburan bersama	SS	S	TS	STS
19.	Aturan yang ditetapkan atasan mudah dimengerti dan baik untuk dijalankan.	SS	S	TS	STS
20.	Penempatan kerja saya tidak sesuai dengan latar belakang dan pengetahuan yang saya miliki	SS	S	TS	STS
21.	Pengalaman kerja saya membantu saya mengurangi kesalahan yang saya lakukan sebelumnya.	SS	S	TS	STS
22.	Pelatihan yang diberikan sangat membosankan dan tidak penting untuk di pelajari.	SS	S	TS	STS
23.	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan harian saya	SS	S	TS	STS
24.	Saya kesal jika usaha keras saya tidak dihargai.	SS	S	TS	STS
25.	Atasan memberikan teladan sifat perilaku dan semangat kerja yang sangat baik.	SS	S	TS	STS

26.	Saya tidak menguasai pekerjaan ini karena tidak adanya pengalaman dalam bidang ini.	SS	S	TS	STS
27.	Jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan, rekan kerja mau membantu saya.	SS	S	TS	STS
28.	Walaupun sudah lama bekerja, posisi saya menetap.	SS	S	TS	STS
29.	Kegiatan pelatihan diperusahaan membuat saya semakin tertantang dalam mencapai target.	SS	S	TS	STS
30.	Rekan kerja saya suka memerintah karyawan lain.	SS	S	TS	STS
31.	Gaji yang di terima sesuai dan sama rata dengan masing-masing jabatan.	SS	S	TS	STS
32.	Saya tidak pernah mau ketika diajak liburan bersama rekan kerja.	SS	S	TS	STS
33.	Saya merasa senang mendapatkan kesempatan belajar hal hal baru dalam pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
34.	Gaji saya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan harian saya.	SS	S	TS	STS
35.	Lama waktu saya bekerja memudahkan saya menguasai bidang pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
36.	Saya tidak nyaman dengan atasan yang terlalu banyak menuntut dan plin plan	SS	S	TS	STS
37.	Jika saya dalam kondisi tidak sehat rekan kerja selalu memberikan semangat.	SS	S	TS	STS
38.	Menurut saya atasan tidak peduli terhadap karyawannya.	SS	S	TS	STS
39.	Semakin baik hasil pekerjaan maka semakin banyak pemberian penghargaan.	SS	S	TS	STS
40.	Saya sering menyendiri karena merasa tidak nyaman dengan sesama rekan kerja.	SS	S	TS	STS
41.	Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
42.	Rekan sekerja tidak peduli terhadap pekerjaan tim.	SS	S	TS	STS
43.	Lama masa bekerja memberikan peluang besar untuk kesempatan dipromosikan,	SS	S	TS	STS
44.	Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
45.	Atasan selalu menerima dan menghargai ide baru dari karyawan	SS	S	TS	STS

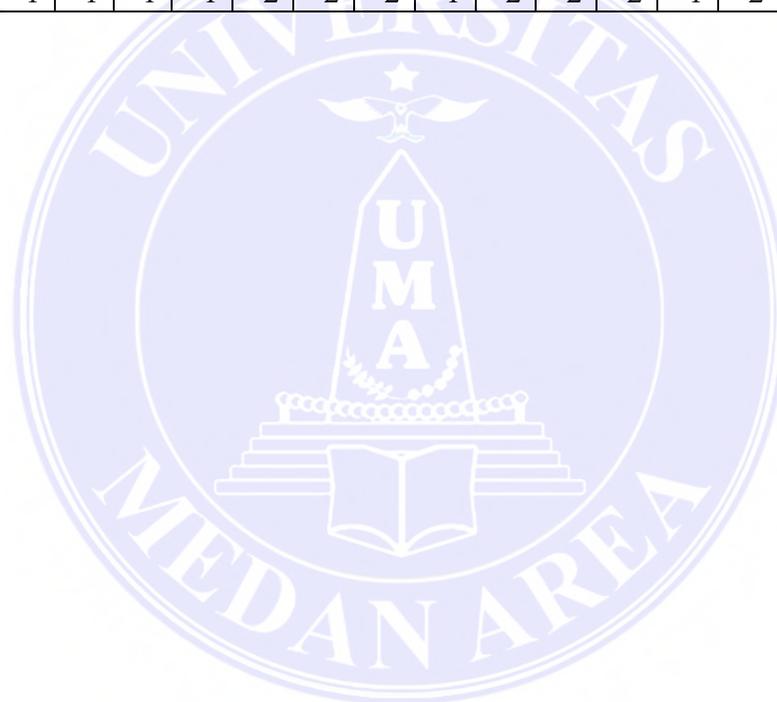


no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TOTAL
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	53
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	41
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	55
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	56
6	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	42
7	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	41
8	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	81
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	55
10	2	3	3	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	1	2	1	1	48
11	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	36
12	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	56
13	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	56
14	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	41
15	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	35
16	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	85
17	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	56
18	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	55
19	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	40
20	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	35
21	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	86
22	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	55
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52

24	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	39
25	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	55
26	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	56
27	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	40
28	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	38
29	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	84
30	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	55
31	3	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	1	1	49
32	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	36
33	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	56
34	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	56
35	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	41
36	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	34
37	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	85
38	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	39
39	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	39
40	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	56
41	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	56
42	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	43
43	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	38
44	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	36
45	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	38
46	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	36
47	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	38

48	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	36
49	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	56
50	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	45
51	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	35
52	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	59
53	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
54	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	42
55	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	38
56	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	83
57	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	36
58	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	36
59	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	45
60	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	45
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	4	3	4	3	70
62	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	35
63	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	34
64	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	50
65	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	38
66	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	81
67	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	42
68	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	42
69	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	42
70	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	38
71	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	38

72	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	38
73	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	81	
74	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	42
75	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	42
76	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	42
77	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	42





**LAMPIRAN
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
VAR00001	45,1039	174,910	,704	,968	valid
VAR00002	45,1039	171,384	,779	,967	valid
VAR00003	45,0130	174,908	,687	,968	valid
VAR00004	45,1558	172,502	,749	,967	valid
VAR00005	45,0260	172,605	,763	,967	valid
VAR00006	44,9870	176,302	,689	,968	valid
VAR00007	44,9870	175,092	,716	,968	valid
VAR00008	45,1299	174,457	,714	,968	valid
VAR00009	45,0130	177,381	,647	,968	valid
VAR00010	45,0390	171,643	,769	,967	valid
VAR00011	45,0390	174,564	,726	,968	valid
VAR00012	44,9481	172,050	,792	,967	valid
VAR00013	45,1558	174,844	,739	,967	valid
VAR00014	44,9740	174,631	,711	,968	valid
VAR00015	45,0519	173,260	,730	,967	valid
VAR00016	44,9351	171,035	,768	,967	valid
VAR00017	45,0000	176,579	,662	,968	valid
VAR00018	45,0260	170,894	,796	,967	valid
VAR00019	45,1039	174,384	,753	,967	valid
VAR00020	45,0909	172,163	,781	,967	valid
VAR00021	45,1299	170,957	,804	,967	valid
VAR00022	45,0390	174,801	,713	,968	valid
VAR00023	45,0130	173,618	,777	,967	valid
VAR00024	44,9351	171,930	,756	,967	valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,969	24

reliabel $r > 0.7$

Item-Total Statistics

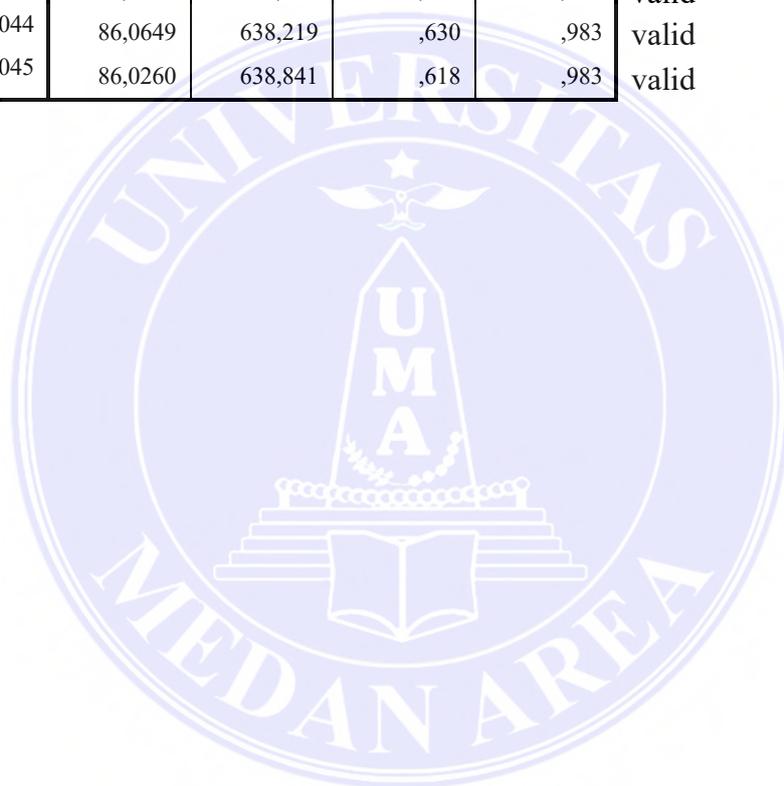
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
VAR00001	86,0390	642,564	,667	,983	valid
VAR00002	85,9481	637,629	,737	,983	valid
VAR00003	85,9091	638,242	,733	,983	valid
VAR00004	86,1818	627,967	,840	,982	valid
VAR00005	86,0390	633,301	,773	,982	valid
VAR00006	86,0000	632,632	,762	,982	valid
VAR00007	85,9610	629,459	,817	,982	valid
VAR00008	86,0649	630,930	,770	,982	valid
VAR00009	86,0130	638,039	,716	,983	valid
VAR00010	86,0519	630,603	,784	,982	valid
VAR00011	85,8571	637,545	,740	,983	valid
VAR00012	86,0649	636,246	,714	,983	valid
VAR00013	86,0130	642,118	,679	,983	valid
VAR00014	86,0390	633,959	,755	,983	valid
VAR00015	86,0390	629,143	,811	,982	valid
VAR00016	86,0779	631,310	,786	,982	valid
VAR00017	86,0260	638,184	,723	,983	valid
VAR00018	86,1688	626,168	,872	,982	valid
VAR00019	85,9870	633,987	,770	,982	valid
VAR00020	86,1818	630,835	,802	,982	valid
VAR00021	85,9351	633,246	,739	,983	valid
VAR00022	85,9610	636,748	,713	,983	valid
VAR00023	85,8571	634,966	,753	,983	valid
VAR00024	86,0130	634,566	,721	,983	valid
VAR00025	86,0260	638,315	,699	,983	valid
VAR00026	85,9610	632,696	,805	,982	valid
VAR00027	85,9740	632,894	,790	,982	valid
VAR00028	86,0909	629,084	,835	,982	valid
VAR00029	86,1169	636,841	,745	,983	valid
VAR00030	86,0779	630,468	,807	,982	valid
VAR00031	85,9221	636,204	,721	,983	valid
VAR00032	86,0000	634,579	,745	,983	valid
VAR00033	85,9351	637,351	,716	,983	valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,983	45

reliabel $r > 0.7$

VAR00034	86,1429	635,335	,754	,983	valid
VAR00035	85,9221	638,994	,699	,983	valid
VAR00036	86,0779	632,836	,747	,983	valid
VAR00037	85,9481	643,629	,641	,983	valid
VAR00038	86,0000	627,921	,815	,982	valid
VAR00039	86,0260	632,236	,791	,982	valid
VAR00040	86,0649	630,798	,789	,982	valid
VAR00041	86,0390	637,696	,642	,983	valid
VAR00042	86,0649	640,614	,612	,983	valid
VAR00043	85,9481	639,418	,632	,983	valid
VAR00044	86,0649	638,219	,630	,983	valid
VAR00045	86,0260	638,841	,618	,983	valid





NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=x y
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

		Notes
Output Created		29-JUN-2022 19:48:17
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	77
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x y /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		iklim kerja	kepuasan kerja
N		77	77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	48.8831	87.9740
	Std. Deviation	14.27546	25.76257
	Absolute	.205	.182
Most Extreme Differences	Positive	.205	.182
	Negative	-.149	-.144
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.796	1.594
Asymp. Sig. (2-tailed)	.003	.012	

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

```
EXAMINE VARIABLES=x y
/PLOT BOXPLOT
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
```

Explore

Notes

Output Created	29-JUN-2022 19:48:30	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	77
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax	EXAMINE VARIABLES=x y /PLOT BOXPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:01.45
	Elapsed Time	00:00:01.25

[DataSet0]

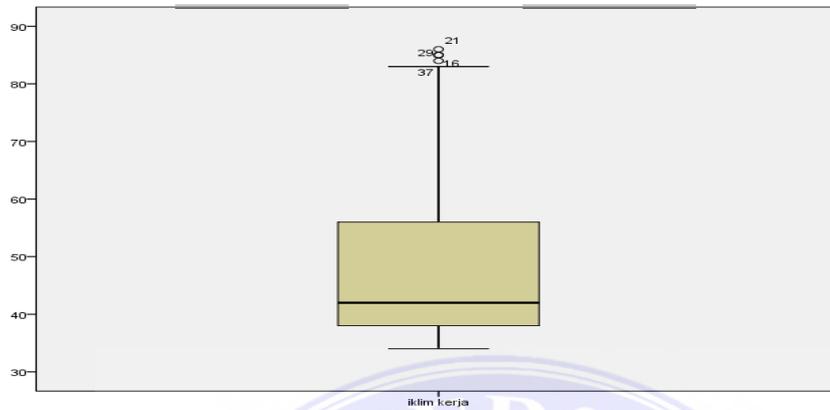
Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
iklim kerja	77	100.0%	0	0.0%	77	100.0%
kepuasan kerja	77	100.0%	0	0.0%	77	100.0%

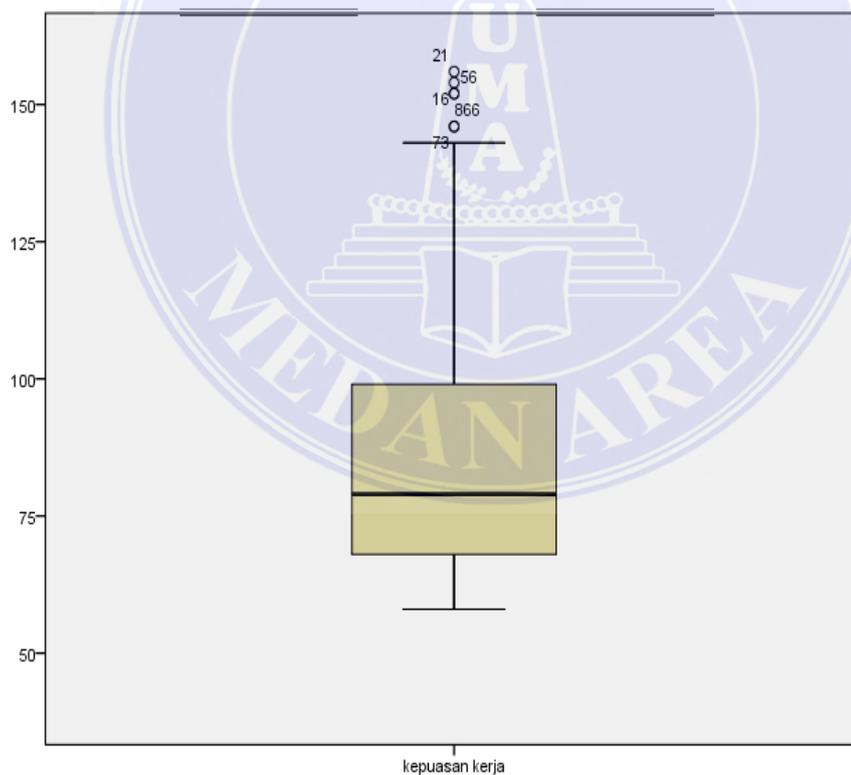
Descriptives

			Statistic	Std. Error
iklim kerja	Mean		48.8831	1.62684
		Lower Bound	45.6430	
	95% Confidence Interval for Mean	Upper Bound	52.1232	
	5% Trimmed Mean		47.6746	
	Median		42.0000	
	Variance		203.789	
	Std. Deviation		14.27546	
	Minimum		34.00	
	Maximum		86.00	
	Range		52.00	
	Interquartile Range		18.00	
	Skewness		1.347	.274
	Kurtosis		1.081	.541
	Mean		87.9740	2.93592
kepuasan kerja		Lower Bound	82.1266	
	95% Confidence Interval for Mean	Upper Bound	93.8214	
	5% Trimmed Mean		85.8312	
	Median		79.0000	
	Variance		663.710	
	Std. Deviation		25.76257	
	Minimum		58.00	
	Maximum		156.00	
	Range		98.00	
	Interquartile Range		31.00	
	Skewness		1.329	.274
	Kurtosis		1.023	.541

iklim kerja



kepuasan kerja





MEANS TABLES=y BY x
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Means

Notes	
Output Created	29-JUN-2022 19:49:52
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 77
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax	MEANS TABLES=y BY x /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time 00:00:00.02 Elapsed Time 00:00:00.01

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepuasan kerja * iklim kerja	77	100.0%	0	0.0%	77	100.0%

Report

kepuasan kerja

iklim kerja	Mean	N	Std. Deviation
34.00	62.0000	2	5.65685
35.00	63.0000	4	1.41421
36.00	64.7143	7	2.13809
38.00	69.3333	9	1.58114
39.00	75.3333	3	8.38650
40.00	70.0000	2	4.24264
41.00	70.7500	4	3.77492
42.00	77.8889	9	1.45297
43.00	72.0000	1	.
45.00	73.6667	3	6.35085
48.00	90.0000	1	.
49.00	90.0000	1	.
50.00	102.0000	1	.
52.00	92.0000	1	.
53.00	91.0000	2	7.07107
55.00	98.8571	7	3.02372
56.00	99.9000	10	2.13177
59.00	102.0000	1	.
70.00	138.0000	1	.
81.00	148.0000	3	3.46410
83.00	152.0000	1	.
84.00	143.0000	1	.
85.00	148.0000	2	8.48528
86.00	156.0000	1	.
Total	87.9740	77	25.76257

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
			49815.790	23
kepuasan kerja * iklim kerja	Between Groups	(Combined) Linearity Deviation from Linearity	48941.161	1
	Within Groups		874.630	22
	Total		626.158	53
			50441.948	76

ANOVA Table

			Mean Square	F
kepuasan kerja * iklim kerja	Between Groups	(Combined)	2165.904	183.329
		Linearity	48941.161	4142.536
		Deviation from Linearity	39.756	3.365
	Within Groups	11.814		
Total				

ANOVA Table

			Sig.
kepuasan kerja * iklim kerja	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.000
	Within Groups		
Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kepuasan kerja * iklim kerja	.985	.970	.994	.988



NONPAR CORR
 /VARIABLES=x y
 /PRINT=SPEARMAN ONETAILED NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE
Nonparametric Correlation

Notes

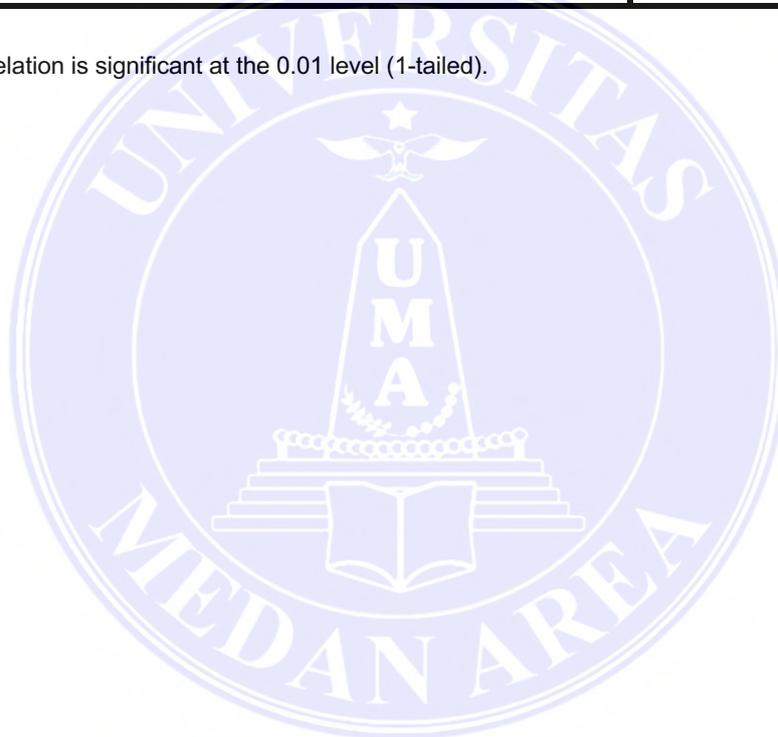
Output Created		29-JUN-2022 19:50:43
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	77
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		NONPAR CORR /VARIABLES=x y /PRINT=SPEARMAN ONETAILED NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Number of Cases Allowed	174762 cases ^a

a. Based on availability of workspace memory

[DataSet0]

		iklim kerja	kepuasan kerja
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	.952**
	iklim kerja Sig. (1-tailed)	.	.000
	N	77	77
	Correlation Coefficient	.952**	1.000
	kepuasan kerja Sig. (1-tailed)	.000	.
	N	77	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).





**UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 728/FPSI/01.10/VI/2022 10 Juni 2022
Lampiran : -
Hal : **Riset dan Pengambilan Data**

Yth. Ibu Direktur
Josephine Rohim
di
Tempat

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

Nama : **Jenny Lorensia**
NPM : **168600146**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. AIA Financial Josephine Agency, Jl. H. Adam Malik No. 25 A Medan Petisah Sekip** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Iklim Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. AIA Financial Josephine Agency"**.

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 Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dikan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat


Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





AIA Financial
Gedung Josephine Building Jl.
H. Adam Malik No.25-A Kel.
Petisah – Medan 20114
Telp. +628116144136

Medan, 28 Juni 2022

Nomor : 005/AIAF/VI/2022
Lampiran : 1 Berkas
Perihal : Surat Keterangan

Kepada Yth :
Wakil Dekan Bidang Pendidikan
Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog
Di
Tempat

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat dari Universitas Medan Area Nomor : 728/FPSI/01.10.VI/2022 berkenaan dengan Permohonan Ijin Riset dan Pengambilan Data di PT. AIA Financial Josephine Agency, Maka dengan ini kami menerangkan bahwa :

Nama : Jenny Lorensia
NPM : 168600146
Program Studi : Ilmu Psikologi

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian di Perusahaan PT. AIA Financial Josephine Agency dengan Judul "Hubungan Iklim kerja dengan kepuasan kerja Karyawan PT. AIA Financial Josephine Agency" Terhitung mulai tanggal 13 Juni s/d 20 Juni 2022.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Agency Director


AIA Financial
Josephine Rohim