

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI PUSKESMAS
BATUNADUA PADANG SIDEMPUAN**

SKRIPSI

OLEH

**IQBAL MAULANA HASIBUAN
178600145**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 26/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)26/10/23

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI PUSKESMAS
BATUNADUA PADANG SIDEMPUAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



OLEH
IQBAL MAULANA HASIBUAN
178600145

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja
Pada Pegawai Puskesmas Batunadua Padang Sidempuan
Nama : Iqbal Maulana Hasibuan
Npm : 178600145
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi

Pembimbing

Prof. Hasanudin, Ph.D
Dekan

Laili Alfita S.Psi., MM., M.Psi. Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan Penelitian
dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus : 25 September 2023

HALAMAN 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 sanksisanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 23 Agustus 2023



Iqbal Maulana Hasibuan

17.860.0145

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

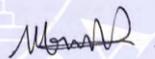
Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Iqbal Maulana Hasibuan
Npm : 178600145
Tahun Terdaftar : 2017
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Batunadua Padang Sidempuan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk perangkat data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 23 Agustus 2023
Yang menyatakan


(Iqbal Maulana Hasibuan)
178600145

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI PUSKESMAS BATUNADUA PADANG SIDEMPUNAN

OLEH

IQBAL MAULANA HASIBUAN
178600145

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Batunadua Padang Sidempunan. Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan seseorang untuk memandang pekerjaannya seperti hal puas dan tidak puas, senang atau tidak senang yang menyangkut perasaan seseorang pekerja atau pegawai atas segala hasil kerja yang diterima. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 36 orang. Teknik pengambilan sampel dengan metode *total sampling*. Penelitian ini menggunakan model skala likert. Teknik analisis yang dilakukan menggunakan korelasi *Product Moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,598$ dengan $p = 0,006$ ($p < 0,050$), artinya ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variable adalah positif, artinya semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja. Iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 35,7% pada kepuasan kerja dan sebesar 64,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu seperti faktor gaji, hubungan kerja, kondisi pekerjaan dll. Mean empirik variabel kepuasan kerja yang diperoleh yaitu 58,72 sedangkan mean empirik variabel iklim organisasi sebesar 68,44. Untuk mean hipotetik variabel kepuasan kerja sebesar 70 dan mean hipotetik variabel iklim organisasi sebesar 70. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Kepuasan kerja

**CORRELATIONS ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE JOB
SATISFACTION AT THE PUSKESMAS BATUNADUA PADANG
SIDEMPUAN**

By :

**IQBAL MAULANA HASIBUAN
178600145**

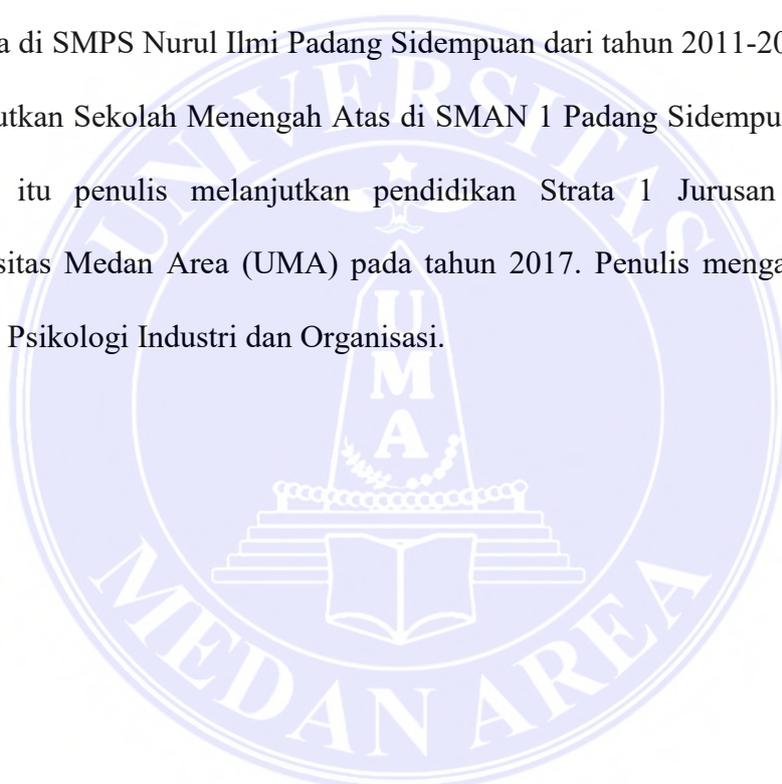
ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between organizational climate on employee job satisfaction at the the puskesmas batunadua padang sidempuan Job satisfaction is the attitude or feeling of a person to view his job as a matter of being satisfied and dissatisfied, happy or unhappy that concerns a person's feelings of employees or employees for all the work they receive. This study uses a quantitative approach. The sample of this study was 36 people, the sampling technique was the total sampling method. This study uses a Likert scale model. The analysis technique used is Product Moment correlation. The results of this study indicate the r_{xy} correlation coefficient = 0,598 with $p = 0,006$ ($p < 0.050$), meaning that there is a positive relationship between organizational climate and job satisfaction and accept. The positive correlation coefficient indicates that the direction of the relationship between the two variables is positive, meaning that the higher the organizational climate, the higher job satisfaction. Organizational climate provides an effective contribution of 35,7 % on job satisfaction and 64,3% is influenced by other factors not examined in this study, such as salary factors, company characteristics etc. The empirical mean of job satisfaction variable was 58,72 while the empirical mean of organizational climate variable was 68,44, then for the hypothetical mean variable job satisfaction was 70 and the hypothetical mean organizational climate variable was 85. Based on the results of this study, the proposed hypothesis is declared accepted.

Keywords: organizational climate, employees, job satisfaction

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Iqbal Maulana Hasibuan, penulis dilahirkan di Padangsidempuan tanggal 16 Mei 1999. Penulis merupakan putra dari Bapak Parlindungan Hasibuan dan Ibu Elinda Tarigan, anak kedua dari 2 bersaudara. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 2001 Padang Sidempuan dari tahun 2005-2011. Kemudian, melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMPS Nurul Ilmi Padang Sidempuan dari tahun 2011-2014, setelah itu melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Padang Sidempuan 2014-2017, setelah itu penulis melanjutkan pendidikan Strata 1 Jurusan Psikologi di Universitas Medan Area (UMA) pada tahun 2017. Penulis mengambil program jurusan Psikologi Industri dan Organisasi.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur kita hanyalah menjadi hak Allah Swt. Tuhan yang telah mengkaruniai nikmat akal dan hati kepada manusia sehingga dapat berfikir dan merasakan segalanya, satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi sebagai tugas dalam meraih Sarjana di Jurusan Psikologi di Universitas Medan Area. Serta shalawat dan salam dihadiahkan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang.

Kepada kedua orang tua saya, saya dan keluarga besar saya yang telah memberikan pengertian, perhatian, kasih sayang serta do'a yang sangat memacu dan memotivasi saya sehingga dapat memperoleh keberhasilan kesarjanaan untuk memulai jalan kehidupan menuju kesuksesan.

Skripsi ini berjudul "Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Batunadua Padangsidempuan." Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan sebuah karya sederhana ini tidaklah terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Oleh karena itu, izinkanlah dengan segenap hati, penulis menuturkan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak diantaranya:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Universitas Medan Area

2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu penulis untuk memberikan izin penelitian dan juga sebagai ketua sidang skripsi.
5. Bapak Afif Fachrian, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi.
6. Bapak M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabar memberikan bimbingan, nasehat serta motivasi dan saran bagi peneliti sehingga peneliti bisa mencapai titik akhir dalam penulisan skripsi
7. Ibu Baby Hasmayni, S.Psi, M.Si selaku ketua sidang skripsi. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya karena telah bersedia hadir dan memberikan saran dan masukan-masukan kepada penulis.
8. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si selaku dosen penguji sidang skripsi yang sudah memberikan masukan dan arahan untuk menyempurnaan skripsi ini.
9. Ibu Anggi Tri Lestari Purba, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris sidang skripsi yang membantu penulis dalam merangkum setiap saran dan juga kekurangan yang ada dalam skripsi ini.

10. Kepada pihak Puskesmas Batunadua Padang Sidempuan yang telah memberi saya izin untuk melakukan penelitian dan para pegawai puskesmas yang sudah membantu saya untuk ikut berpartisipasi dalam mengisi angket.
11. Orang tua saya, Ayah H. Parlindungan Hasibuan dan Ibu Hj. Elinda Tarigan yang telah memberikan segalanya baik dukungan serta motivasi untuk saya menyelesaikan skripsi in
12. Para dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi
13. Teman-teman seperjuangan Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi stambuk 2017 yang telah berjuang bersama-sama dan saling memberikan semangat dan bantuan satu sama lain.

Akhir kata dengan segala bentuk kekurangan dan kesalahan, penulis mengucapkan terima kasih semoga usulan penelitian ini dapat berguna bagi kita semua.

Medan, Juni 2022

Hormat Penulis

IQBAL MAULANA HASIBUAN
17.860.0145

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Hipotesis Penelitian.....	8
1.7 Manfaat Penelitian.....	8
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
2.1.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	11
2.1.3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	13
2.2 Iklim Organisasi.....	13
2.2.1. Pengertian iklim organisasi.....	13
2.2.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi iklim organisasi.....	18
2.2.3. Aspek-Aspek iklim organisasi.....	21
2.3 Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja.....	24
2.4 Kerangka Konseptual.....	27
III. METODOLOGI PENELITIAN.....	29
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	30
3.2 Bahan dan Alat.....	30
3.3 Metodologi Penelitian.....	30
3.4 Populasi dan Sampel.....	32
3.5 Prosedur Kerja.....	33
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Hasil.....	36
4.2 Pembahasan.....	43

V. SIMPULAN DAN SARAN.....	45
5.1 Simpulan.....	45
5.2 Saran.....	45
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN.....	51



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Penyebaran Skala Kepuasan Kerja Sebelum	
Uji Coba Alat Ukur.....	37
Tabel 4.2 Penyebaran Skala Iklim Organisasi Sebelum	
Uji Coba Alat Ukur.....	38
Tabel 4.3 Skala Iklim Organisasi Setelah Uji Coba Alat Ukur.....	38
Tabel 4.4 Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba Alat Ukur.....	39
Tabel 4.5 Hasil Hitung Uji Normalitas Sebaran.....	40
Tabel 4.6 Hasil Hitung Uji Linieritas.....	41
Tabel 4.7 Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi.....	42
Tabel 4.8 Hasil Hitung Mean Hipotetik dan Empirik.....	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	24
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A. Alat Ukur Penelitian.....	55
Lampiran B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Item skala iklim organisasi dan kepuasan kerja	61
Lampiran C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Item skala iklim organisasi dan kepuasan kerja.....	65
Lampiran D. Uji Normalitas Alat Ukur Penelitian.....	69
Lampiran E. Surat Keterangan Penelitian.....	72





BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Permenkes RI No. 75 tahun 2014).

Upaya kesehatan mempunyai tujuan memperbaiki kesehatan masyarakat yang maksimal, dan memperbaiki mutu pelayanan kesehatan perseorangan seperti berobat, rawat jalan, dan pengobatan. Untuk penyelenggaraannya, pusat kesehatan masyarakat dipimpin oleh kepala pusat kesehatan masyarakat yang menjabat untuk koordinator serta pemimpin fasilitas pusat kesehatan masyarakat dan bertanggung jawab kepada kepala Dinas Kesehatan Daerah, Pusat dan Kabupaten/Kota. Pusat kesehatan masyarakat mempunyai program kesehatan perseorangan, program promotif dan juga program preventif.

Tenaga kesehatan memiliki peranan yang sangat penting dalam ruang lingkup puskesmas maupun di lingkungan masyarakat. Tenaga kesehatan merupakan motor penggerak paling utama untuk puskesmas dalam menjalankan program kesehatan yang telah disusun ataupun yang telah di programkan.

Kekayaan yang paling utama dari puskesmas adalah tenaga kesehatan yang memiliki peran sangat penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya program kesehatan yang sudah dirancang. Tenaga kesehatan juga merupakan faktor paling penting dalam pelaksanaan suatu aktivitas organisasi. Aktivitas

keorganisasian memiliki pola hubungan antar manusia yang mana satu dengan lainnya saling bergantung untuk mencapai satu tujuan tertentu. Agar tujuan dari pelaksanaan kerja dapat tercapai maka suatu organisasi bukan hanya sekedar organisasi yang hanya sekumpulan orang saja tetapi perlu adanya pengaturan, pendayagunaan dan pengaraham dari pihak manajemen kepada pegawainya.

Menurut Robbins (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan Bianca dan Suhisono (2012), seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerjanya, sementara seseorang yang tidak puas menunjukkan sikap negatif terhadap kerjanya. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya, kepuasan itu tidak terlihat nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan (Koswara, 2013).

Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan/pegawai, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi atau perusahaan, karyawan/pegawai, bahkan bagi masyarakat. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan/pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak

positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja (Robbins, 2018).

Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan mendorong pegawai untuk berprestasi. Pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi, begitupun sebaliknya pegawai yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya, maka dari itu kepuasan kerja pegawai harus menjadi perhatian utama manajemen dalam suatu organisasi (Afriani, 2013). Kepuasan kerja pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat (Susanty, 2012). Kepuasan kerja ditandai dengan adanya rasa puas di dalam diri pegawai terhadap kondisi pekerjaan, kepuasan imbalan yang diterima, kepuasan terhadap pengawasan atasan dan kepuasan akan hubungan dengan rekan kerja (Sullaida, 2010).

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam organisasi. Kesenjangan antara yang diterima pekerja dari pekerjaannya dengan yang diharapkannya menjadi dasar bagi munculnya kepuasan atau ketidakpuasan. Beberapa pakar berpandangan bahwa faktor-faktor kemapanan atau keamanan pekerjaan, kesempatan untuk maju, pandangan pekerja mengenai perusahaan dan manajemennya, gaji, aspek-aspek intrinsik pekerjaan, kualitas penyediaan,

aspek-aspek sosial dari pekerjaan, komunikasi, serta kondisi ditempat kerja dan jam kerja sebagai faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja (Afriani, 2013).

Iklim organisasi dapat diartikan sebagai keseluruhan sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis pada suatu organisasi yang dirasakan oleh seluruh pekerja atau anggota organisasi dan beranggapan dapat berpengaruh terhadap sikap dan tindakan pekerja dalam bekerja (Gibson, *et al*, 2009).

Iklim organisasi merupakan hal terpenting terhadap kepuasan kerja seorang karyawan/pegawai karena kepuasan kerja karyawan/pegawai dapat berpengaruh terhadap perilaku atau tindakan para pekerja yang berada di dalam lingkungan organisasi. Kepuasan kerja karyawan/pegawai dapat terlihat dari attitude mereka sesuai dengan penilaian terhadap situasi kerja. Pegawai mempunyai kepuasan sendiri terhadap lingkungan kerjanya dibandingkan dengan yang tidak memiliki rasa puas.

Iklim organisasi harus memperlihatkan bahwa karyawan mampu membina hubungan yang baik dengan tempat kerjanya. Dalam hal ini kondisi organisasi yang mendukung serta hubungan dengan organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan sebagai *output* dari hasil kerjanya (Kasmir, 2016).

Perilaku-perilaku yang ada di dalam organisasi dipengaruhi oleh iklim organisasi yang telah ada. Iklim organisasi tersebut antara lain sikap sosial, toleransi, saling menghargai dan bekerjasama dalam menyelesaikan tugas, kepatuhan dan kepedulian terhadap kemampuan organisasi. Agar tercapai keberhasilan organisasi dalam melakukan tugas tentu tidak terlepas dari

serangkaian kerjasama antara pegawai itu sendiri yang bekerja di dalam organisasi tersebut dan membina hubungan yang baik dan harmonis.

Menurut Litwin & Stringer dalam Setiawan K.C. (2015) iklim organisasi adalah terciptanya suatu keadaan dalam organisasi agar timbul perasaan tanggung jawab, penghargaan, standar atau harapan mengenai kualitas dari pekerjaan, memiliki kehangatan antara sesama pegawai dan bersemangat dalam tim.

Bianca dan Suhisono (2012), Iklim organisasi yang kondusif dapat mewujudkan semangat kerja yang semakin baik. Iklim organisasi pada dasarnya merupakan fenomena emosional dan secara kolektif membentuk suasana hati anggota organisasi terhadap pekerjaan, organisasi, dan manajemen.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, penulis melihat pegawai kurang berusaha dalam mencari cara bagaimana untuk mencapai kinerjanya, sesama rekan kerja kurang mendukung satu sama lain, dan tidak memiliki sifat saling tolong menolong antara pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Pegawai tidak mempunyai kepercayaan diri yang tinggi untuk saling berinteraksi antara pegawai, tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan contohnya sering membiarkan pasien menunggu dalam waktu lama agar bisa dilayani dalam berobat, hingga kurang maksimal dalam melakukan pelayanan dan mereka masuk kerja tidak tepat waktu. Terdapat beberapa pegawai yang tidak mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, tidak memiliki sumbangan positif terhadap lingkungannya, tidak mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungannya, dan tidak mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensi yang dimilikinya, karena kurangnya kesediaan pimpinan untuk mengakui pendapat ataupun prestasi dari pegawai. Sehingga menyebabkan potensi-potensi yang

dimiliki pegawai tersebut tidak bisa teraktualisasikan dengan baik. Membuat pegawai tidak memiliki rasa puas dalam bekerja karena merasa tidak dihargai.

Serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan, merupakan iklim organisasi yang diasumsikan merupakan kekuatan yang besar dalam mempengaruhi karyawan/pegawai. Iklim organisasi mempunyai peranan yang sangat penting karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan perilaku karyawan/pegawai. Indikator sebuah iklim organisasi yang positif dapat dilihat dari komformitas, penghargaan, kejelasan organisasi, kehangatan, dukungan kepemimpinan, adanya tanggung jawab.

Ketidakpuasan kerja bagi pegawai akan berakibat yang tidak baik terhadap suatu organisasi. Beberapa ahli mengemukakan ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat berakibat pada pegawai meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya. Dalam beberapa pendapat ahli lain mengemukakan bahwa pegawai yang tidak puas dalam pekerjaan akan berakibat pada menurunnya produktivitas atau kinerja, munculnya perilaku ketidakhadiran (absenteisme) dan keluar atau berhenti dari organisasi atau turnover (Robbins, 2013).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Batunadua Padang Sidempuan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Iklim organisasi sebagai keseluruhan sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis pada suatu organisasi yang dirasakan oleh seluruh pekerja atau anggota

organisasi dan beranggapan dapat berpengaruh terhadap sikap dan tindakan pekerja dalam bekerja. Sehingga terciptanya perasaan tanggung jawab, penghargaan, standar atau harapan mengenai kualitas dari pekerjaan, memiliki kehangatan antara sesama pegawai dan bersemangat dalam tim.

Iklim organisasi merupakan hal terpenting terhadap kepuasan kerja di karenakan kepuasan kerja karyawan/pegawai dapat berpengaruh terhadap perilaku atau tindakan para pekerja yang berada di dalam lingkungan organisasi. Kepuasan kerja karyawan/pegawai dapat terlihat dari attitude mereka sesuai dengan penilaian terhadap situasi kerja. Pegawai mempunyai kepuasan sendiri terhadap lingkungan kerjanya dibandingkan dengan yang tidak memiliki rasa puas.

Kepuasan kerja timbul apabila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja atau keadaan tempat karyawan/pegawai bekerja. Sementara pegawai Puskesmas Batunadua Padangsidempuan belum memiliki kepuasan dalam bekerja masih terdapat kurangnya kerjasama antara pegawai, kurangnya saling tolong menolong dalam bekerja, kurang bertanggung jawab, belum mematuhi jam kerja yang berlaku, kurangnya penghargaan sebagai bentuk prestasi pegawai dari pimpinan.

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu menjelaskan hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai puskesmas.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah apakah ada Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Batunadua Padang Sidempuan?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Batunadua Padang Sidempuan.

1.6. Hipotesis

Hipotesis penelitian yang diajukan yaitu ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai puskesmas. Dengan asumsi bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja begitupun sebaliknya semakin buruk iklim organisasi maka semakin rendah kepuasan kerja pada pegawai puskesmas.

1.8 Manfaat Penelitian

Secara teoritis diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan dapat memperkaya teoritis bagi mahasiswa Psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

Secara praktis diharapkan kepala puskesmas dapat memberikan informasi yang berguna bagi puskesmas dan perawat mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja dan puskesmas dapat memfasilitasi pegawai dengan lebih baik lagi. Untuk pegawai diharapkan agar ke depannya dapat menyesuaikan diri antar teman dan lingkungan kerja dan untuk peneliti diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah informasi dan pengetahuan bagi peneliti bahwa iklim organisasi memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja seseorang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepuasan kerja

2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima. Menurut Hasibuan (2011) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja.

Menurut Blum dalam Tanujaya (2014), kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Sedangkan menurut Howell & Dipboye dalam Tanujaya (2014) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja (Robbins, 2013). Sementara kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah

kepuasan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang diterima dari hasil kerjanya agar dapat memenuhi kebutuhan. Dengan demikian, kombinasi kepuasan dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya (Hasibuan, 2011).

Robbins (2013) kepuasan kerja dapat muncul karena kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Berdasarkan penjelasan ini dapat dilihat bahwa gaji bukanlah faktor mutlak yang mendasari orang puas atau tidak puas. Menurut teori Dua Faktor dari Herzberg, pada umumnya karyawan mengidentifikasikan kepuasan dengan faktor internal dalam diri mereka, seperti prestasi yang dicapai dan promosi. Sebaliknya karyawan mengidentifikasi ketidakpuasan kerja pada faktor-faktor eksternal seperti gaji, dukungan teman dan penyelia (Yuniar, 2011).

Yuniar (2011) mengatakan Kepuasan kerja menjadi penting dalam sebuah organisasi karena kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap efektifitas organisasi. Kepuasan kerja mencegah munculnya perilaku menyimpang di tempat kerja seperti pembentukan serikat pekerja, pergaulan tidak pantas, dan kelambanan. Karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya kepuasan kerja adalah memiliki rasa suka yaitu berupa sikap positif

atau tidak suka yaitu berupa sikap negatif pada sebagian atau seluruh aspek pekerjaan. Kemudian karena kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, masalah insentif yang dianggap sesuai atau layak, tentang kesempatan untuk promosi atau lebih maju dari sebelumnya, pujian dari hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mullin dalam Tanujaya (2014) menjelaskan tentang beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a) Perbedaan Individu. Di mana setiap perbedaan individu mempunyai tahap kepuasan kerja menurut tingkat yang ditetapkan oleh individu sendiri. Hal ini terjadi disebabkan adanya perbedaan tingkat kepuasan kerja bagi setiap perbedaan individu.
- b) Usia. Menurut Maslow A.H, terdapat hubungan yang signifikan di antara usia dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja bertambah sesuai dengan bertambahnya usia.
- c) Jenis Kelamin, hasil penelitian Zaleznik dkk dalam Tanujaya Winda, (2014) menemukan bahwa perempuan lebih puas dibandingkan dengan laki-laki. Dengan menunjukkan bahwa perempuan berada pada tahap sosial, mendapatkan gaji yang setara dengan laki-laki.
- d) Pendidikan, banyak hasil penelitian yang dilakukan saling bertolak belakang mengenai faktor tersebut terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan faktor

tersebut dapat memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja, walaupun ada penelitian yang menyatakan tidak ada hubungan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan/pegawai yang mempunyai kepuasan kerja tinggi yang dapat dilihat dari pendidikan, jenis kelamin, umur, dan perbedaan individu.

Menurut As'ad dalam Yulianto (2013), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

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

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi faktor kepuasan kerja antara lain faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial.

2.1.3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Berikut aspek-aspek kepuasan kerja menurut Munandar dalam Tanujaya (2014) sebagai berikut:

- 1) Ciri-ciri Intrinsik Pekerjaan. Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman keterampilan, jati diri tugas (*task identity*), tugas yang penting (*task significance*), otonomi, pemberian balikan.
- 2) Gaji Penghasilan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan karyawan, dan bagaimana gaji diberikan. Jumlah gaji yang diperoleh dapat secara nyata dapat mewakili kebebasan untuk melakukan yang diinginkan. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok tertentu, maka ada kepuasan kerja.
- 3) Penyeliaan. Locke memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan kerja karyawan dengan penyeliaan. Dengan menemukan 2 jenis dari hubungan atasan-bawahan, yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu karyawan, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

- 4) Rekan Kerja. Hubungan yang ada antar karyawan adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Di dalam kelompok kerja di mana karyawan harus bekerja dalam satu kelompok, kepuasan kerja dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka seperti kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri dapat dipenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.
- 5) Kondisi Kerja. Bekerja dalam ruangan yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak menyenangkan (*uncomfortable*) dapat menimbulkan keengganan untuk bekerja. Perusahaan perlu menyediakan kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi. Dalam kondisi kerja seperti itu kebutuhan-kebutuhan fisik dapat dipenuhi dan memuaskan karyawan.

Ciri intrinsik pekerjaan, gaji penghasilan, penyeliaan, rekan kerja, kondisi kerja merupakan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Gilmer dalam Melani & Suhaji (2012) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.

3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.
4. Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
5. Kondisi kerja. Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyorotan, kantin, dan tempat parkir.
6. Pengawasan (Supervisi). Bagi Karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
7. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sulit atau tidak sulit suatu tugas merupakan suatu kebanggaan dalam meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
8. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.
9. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja

10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, tunjangan pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila terpenuhi ada rasa puas di dalam diri mereka.

Dari penjelasan di atas aspek yang mempengaruhi faktor-faktor kepuasan kerja antara lain kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, manajemen kerja, kondisi kerja, pengawasan (supervisi), faktor intrinsik dari pekerjaan dan komunikasi

Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang telah di uraikan di atas, maka peneliti menggunakan aspek menurut Munandar dalam Tanujaya (2014) yaitu pekerjaan, gaji, penyeliaan, rekan kerja, kondisi kerja.

2.2. Iklim organisasi

2.2.1. Pengertian Iklim Organisasi

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

Miner dalam Rahmah, Aisyatur & Ranu M.E (2014) menjelaskan iklim organisasi bisa menjadi kekuatan yang efektif jika bersifat positif dan memiliki kekuatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi. Iklim yang

dikembangkan dalam organisasi dapat menjadi efektif, terlebih dahulu iklim tersebut harus dapat diterima atau sesuai dengan nilai dan keyakinan anggota secara umum. Iklim organisasi harus memperlihatkan bahwa karyawan mampu membina hubungan yang baik dengan tempat kerjanya. Dalam hal ini kondisi organisasi yang mendukung serta hubungan dengan organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan sebagai *output* dari hasil kerjanya (Kasmir, 2016).

Wirawan (2008) Iklim organisasi biasanya diartikan sebagai persepsi anggota organisasi secara individual dan kelompok. Mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor dan hal apa saja yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi.

Menurut Kolb dan Rubbin dalam Herlina T.E. & Bachir A.A (2015) iklim organisasi merupakan suatu perangkat manajemen yang efektif untuk memadukan motivasi individu dengan tujuan serta tugas-tugas dalam organisasi. Sedangkan Davis, Keith dan Newstrom (2000) menyatakan Iklim organisasi adalah lingkungan di mana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah Sarana prasarana yang harus dirasionalisasikan dengan kebutuhan yang ada, kebersihan, kenyamanan dan keamanan. Kualitas manajemen, rasa memiliki, rasa kekeluargaan dan kebersamaan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Stringer dalam Rahmah Aisyatur & Ranu M.E (2014) mengemukakan bahwa terdapat faktor yang menyebabkan terjadinya iklim organisasi antara lain:

1. Lingkungan eksternal

Dunia usaha maupun industri pada umumnya memiliki iklim organisasi yang sama. Contohnya perusahaan asuransi sama dengan iklim organisasi pemerintah dan sekolah dasar.

2. Strategi organisasi

Prestasi perusahaan atau dinas bergantung kepada rencana seperti apa untuk melakukan sesuatu. Tenaga karyawan dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan. Faktor lingkungan menjadi penentu dari tingkatan energi tersebut. Rancangan yang berbeda akan menjadi dampak pada pola iklim yang berbeda karena secara tidak langsung strategi organisasi akan berpengaruh terhadap iklim organisasi.

3. Peraturan Organisasi

Peraturan organisasi mempunyai aturan yang paling kuat pada iklim organisasi.

4. Kepemimpinan.

Kepribadian seorang pemimpin berpengaruh terhadap iklim organisasi yang dapat membangkitkan motivasi karyawan atau pegawai. Motivasi karyawan atau pegawai adalah salah satu pendorong agar mendapatkan prestasi terbaik bagi karyawan ataupun pegawai.

5. Kekuatan Sejarah

Semakin berumur suatu organisasi maka akan semakin kuat pengaruh power terhadap sejarah. Maksud dari pengaruh di sini yaitu dalam bentuk tradisi dan memori untuk merancang suatu keinginan dari setiap anggota organisasi dan memiliki pengaruh kepada iklim organisasi.

Iklim organisasi adalah persepsi dari anggota organisasi, baik secara individual maupun kelompok mengenai sifat-sifat dan karakteristik organisasi yang mencerminkan aturan atau ketentuan serta keyakinan dalam organisasi dan salah satu dari faktor kepuasan kerja adalah perbedaan individu.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi berdasarkan perbedaan individu adalah lingkungan eksternal, strategi organisasi, pengaturan organisasi, kepemimpinan dan kekuatan sejarah apabila faktor di atas sudah baik maka iklim organisasi dalam suatu organisasi akan semakin membaik.

Mondy, R.W. (2008) mengungkap 4 (empat) faktor utama yang mempengaruhi iklim organisasi yang intinya sebagai berikut:

- a. Kelompok kerja, yang terdiri dari kesepakatan, moral kerja, kesejawatan,
- b. Pengawasan manajer, berupa penekanan pada hasil dan tingkat kepercayaan,
- c. Karakteristik organisasi yang terdiri dari ukuran (besar kecilnya organisasi), kekompakkan organisasi, keformalan dalam organisasi dan otonomi,
- d. Proses administrasi antara lain terdiri dari sistem penghargaan dan sistem komunikasi.

Iklim organisasi adalah persepsi dari anggota organisasi, baik secara individual maupun kelompok mengenai sifat-sifat dan karakteristik organisasi yang mencerminkan aturan atau ketentuan serta keyakinan dalam organisasi dan salah satu dari faktor kepuasan kerja adalah perbedaan individu. Sehingga kelompok kerja, pengawasan manajer, karakteristik organisasi dan proses administrasi dapat berpengaruh terhadap faktor dari iklim organisasi.

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

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

7. *Rewards*, tingkat alokasi dan penghargaan (promosi jabatan dan honor) berdasarkan kinerja pegawai sebagai lawan dari senioritas, anakmas dan lain-lain
8. *Conflict tolerance*, tingkat toleransi terhadap konflik dan kritik keterbukaan yang muncul dalam organisasi
9. *Communications pattern*, tingkat keterbatasan komunikasi dalam organisasi yang sesuai otorisasi pada hirarki formal.

Iklim organisasi adalah persepsi dari anggota organisasi, baik secara individual maupun kelompok mengenai sifat-sifat dan karakteristik organisasi yang mencerminkan aturan atau ketentuan serta keyakinan dalam organisasi dan salah satu dari faktor kepuasan kerja adalah perbedaan individu. Di mana yang mempengaruhi iklim organisasi pada suatu perusahaan terdapat beberapa faktor antara lain *individual initiative, risk tolerance, integration, management support, control, identity, rewards dan conflict tolerance*.

2.2.3. Aspek-Aspek Iklim Organisasi

Menurut Altman (2000) dalam Rahmah Aisyatur & Ranu M.E. (2014) menyebutkan aspek dari iklim organisasi antara lain Keadaan lingkungan fisik, Keadaan lingkungan sosial, Pelaksanaan sistem manajemen, Produk, Konsumen yang dilayani, Kondisi fisik dan Kejiwaan anggota organisasi, Budaya Organisasi.

Iklim organisasi adalah persepsi dari anggota organisasi, baik secara individual maupun kelompok mengenai sifat-sifat dan karakteristik organisasi yang mencerminkan aturan atau ketentuan serta keyakinan dalam organisasi dan salah satu dari faktor kepuasan kerja adalah perbedaan individu. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa aspek iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap keadaan lingkungan fisik, keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan sistem manajemen, produk, konsumen yang dilayani, kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi, budaya organisasi. Greenberg dan Baron dalam Rahmah Aisyatur & Ranu M.E. (2014) menyebutkan dimensi iklim organisasi antara lain Kepercayaan, Pembuatan keputusan bersama, Kejujuran, Komunikasi, Fleksibilitas/Otonomi, Resiko pekerjaan.

Iklim organisasi adalah persepsi dari anggota organisasi, baik secara individual maupun kelompok mengenai sifat-sifat dan karakteristik organisasi yang mencerminkan aturan atau ketentuan serta keyakinan dalam organisasi dan salah satu dari faktor kepuasan kerja adalah perbedaan individu yang memiliki dimensi atau aspek iklim organisasi yang berpengaruh terhadap perusahaan yaitu kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, komunikasi, fleksibilitas/otonomi dan resiko pekerjaan. Stringer (2002) dalam Rahmah Aisyatur & Ranu M.E. menjelaskan untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan yang intinya sebagai berikut: Struktur, Standar-standar, Tanggung jawab, Penghargaan, Dukungan, Komitmen.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku. Dimensi iklim organisasi di setiap perusahaan berbeda-beda sehingga pengaruh motivasi pegawainya untuk memajukan tujuan organisasi berbeda-beda pula.

Menurut penelitian Litwin dan Stringer dalam Setiawan, K.C. (2015) terdapat beberapa dimensi dalam iklim organisasi antara lain:

- a) *Structure* (Struktur), Dimensi ini membuat gambaran mengenai kejelasan tugas, prosedur kerja, wewenang dan aturan-aturan pekerjaan.
- b) *Responsibility* (Tanggung Jawab), Tanggung jawab individu ini meliputi tanggung jawab dalam tingkah laku kerja maupun konsekuensi atas hasil kerja yang dilakukan.
- c) *Reward* (Penghargaan), Hal ini menyangkut penghargaan yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik dan organisasi lebih menekankan pada pemberian imbalan (*rewards*) yang positif atau pemberian hukuman (*punishment*) dan mengenai keadilan atau kesesuaian mengenai gaji dan kebijakan promosi.
- d) *Risk* (Resiko), Hal ini mengenai risiko dan tantangan dalam pekerjaan dan dalam organisasi, apakah penekanannya pada berani mengambil risiko dengan perhitungan yang matang, mengambil risiko yang sangat besar bahkan di luar kemampuan, atau tidak berani mengambil risiko.
- e) *Warmth* (Kehangatan), Dimensi ini menunjukkan tentang hubungan interpersonal dalam organisasi yang menciptakan suasana kerja tersendiri. Apakah suasana kerja tergambar dengan ada atau tidaknya persahabatan dan keakraban antar anggota organisasi.
- f) *Support* (Dukungan), Hal ini antara lain menggambarkan ada atau tidaknya dukungan emosional dari para manajer atau pekerja-pekerja lain dalam kelompok.
- g) *Standards* (Standar kinerja), Hal ini merupakan persepsi atau penghayatan karyawan mengenai standar kinerja atau derajat tantangan dari tujuan yang

ditentukan bagi karyawan serta penekanannya pada pencapaian hasil kerja yang baik.

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

i) *Identity* (Identitas diri), Dimensi ini merupakan gambaran mengenai identifikasi individu dengan tujuan atau aturan kelompok atau organisasi.

Terdapat beberapa pengertian kinerja.

2.3. Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai

Iklim organisasi juga harus diperhatikan agar para karyawan mampu membina hubungan yang baik dengan tempat kerjanya. Dalam hal ini kondisi organisasi yang mendukung serta hubungan dengan organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan sebagai keluaran dari hasil kerjanya (Kasmir, 2016).

Untuk mengembangkan sumber daya manusia dibutuhkan lingkungan yang kondusif. Setiap individu yang berada dalam lingkungan perusahaan tidak berpikir hanya untuk bekerja saja, diharapkan mereka menganggap perusahaan tersebut sudah menjadi bagian dari keluarga mereka. Sehingga dapat ikut dalam mengembangkan perusahaan. Dengan adanya hubungan timbal balik antara pegawai dengan pegawai atau pegawai dengan atasan dengan memberikan dukungan. Sehingga tercipta kepuasan kerja perseorangan yang berpengaruh terhadap produktivitas pada tiap individu. Jika terjadi maka terwujud periode yang menguntungkan untuk kedua belah pihak dan lingkungan kerja. Dengan

menetapkan taraf kepuasan pegawai/karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan (Ahyari, 2010).

Menurut Brown dan Leigh (2006), iklim organisasi merupakan suatu hal yang menjadi sangat penting karena organisasi dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi. Bagaimanapun kinerja organisasi lebih jelas dilihat dari semangat karyawan atau kehadiran di dalam organisasi dan karakteristik kepemimpinan. Menurut penelitian Litwin dan Stringer dalam Setiawan K.C. (2015) terdapat beberapa aspek dalam iklim organisasi antara lain *Structure* (struktur), *Responsibility* (tanggung jawab), *Reward* (penghargaan), *Risk* (risiko), *Warmth* (kehangatan), *Support* (dukungan), *Standards* (standar kinerja), *Conflict* (konflik), *Identity* (identitas diri).

Kepuasan kerja yaitu bagaimana individu dalam memberikan pendapat mengenai hasil kerja yang dilakukannya dengan mempertimbangkan segala hal dalam pekerjaan yang menjadi faktor-faktor untuk memunculkan kepuasan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan itu tidak nampak secara nyata, tetapi dapat berwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. (Robbins, 2003).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan Wibisono (2008) yang melakukan penelitian mengenai “Pengaruh iklim organisasi terhadap

kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Turen di Malang” dan hasil yang di peroleh bahwa iklim organisasi dalam suatu organisasi secara empiris terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi. Lingkungan kerja yang menyenangkan cenderung membuat pekerja lebih bertahan di dalam pekerjaannya dan juga berpengaruh pada kepuasan kerja.

Yudhi (2005) dalam penelitiannya bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Penelitian ini juga membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Diani (2018) dalam penelitiannya Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, hal inilah yang menyebabkan peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di dalam suatu organisasi

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pemaparan di atas maka kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar di bawah ini



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Batunadua Padangsidempuan. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 02 Januari s/d 09 Januari 2023 di Puskesmas Batunadua Kota Padangsidempuan Jl. Raja Inal Siregar Kelurahan Batunadua Julu Kecamatan Padangsidempuan Batunadua Padangsidempuan, Sumatera Utara.

Berdiri pada tahun 2004, di pimpin oleh seorang Kepala Puskesmas Batunadua yang bernama Hj. Elinda Tarigan, S.Keb. Puskesmas Batunadua Padangsidempuan memiliki visi dan misi antara lain :

a. Visi Puskesmas

Menjadi puskesmas dengan pelayanan yang bermutu untuk terwujudnya masyarakat Padang Sidempuan Batunadua yang cinta sehat dan mandiri.

b. Misi Puskesmas

1. Meningkatkan kualitas SDM yang bermutu
2. Melayani masyarakat secara optimal
3. Mewujudkan kemandirian untuk hidup sehat bagi individu, keluarga dan lingkungan masyarakat
4. Meningkatkan dan memelihara mutu pelayanan masyarakat yang merata.

5. Membina peran lintas sektor dalam meningkatkan pembangunan kawasan kesehatan.

3.2 Bahan dan Alat

3.2.1 Bahan

Bahan yang diperlukan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang akan disebar kepada pegawai puskesmas Batunadua Padangsidempuan.

3.2.2 Alat

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur berupa skala likert untuk variabel Iklim Organisasi dan variabel kepuasan kerja yang akan dibagikan melalui kuesioner. Berikut ini penjelasan perihal skala yang akan dipergunakan :

1. Skala Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur menggunakan skala psikologi. Ada 5 aspek yang digunakan untuk mengukur skala kepuasan kerja yaitu pekerjaan, gaji, penyeliaan, rekan kerja, kondisi kerja (Munandar dalam Tanujaya, 2014).

2. Skala Iklim Organisasi

Skala Iklim Organisasi diukur menggunakan skala psikologi. Berdasarkan aspek-aspek Stringer dalam Setiawan K.C. (2015) antara lain *Structure, Responsibility, Reward, Risk, Warmth, Support, Standard, Conflict, Identity*.

Alternatif jawaban yang digunakan pada skala *likert* ini adalah sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Setiap pernyataan *favourable*, jawaban diberi skor berturut-turut 1, 2, 3 dan 4. Sedangkan untuk pernyataan *unfavorable*, jawaban diberi skor berkebalikan, yaitu 4, 3, 2 dan

1.

3.3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan metode survei. Survei adalah metode riset dengan menggunakan kuisioner sebagai instrumen pengumpulan datanya. Tujuannya untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu.

Menurut Kerlinger dalam Syofian (2017) terdapat beberapa karakteristik penelitian survei, yakni sebagai berikut:

1. Objek penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga dapat ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antarvariabel sosiologis maupun psikologis.
2. Penelitian survey dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam.
3. Metode survei ini tidak memerlukan kelompok kontrol seperti halnya pada metode eksperimen.

3.3.1 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel antara lain variabel bebas dan terikat. Pada penelitian ini, korelasi digunakan untuk melihat adanya hubungan

antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai puskesmas.

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Terikat : Kepuasan Kerja (Y)

2. Variabel Bebas : Iklim Organisasi (X)

Definisi secara operasional untuk tiap variabel yang digunakan antara lain :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang memiliki sikap positif atau menyenangkan dan sikap negatif atau tidak menyenangkan pada sebagian atau seluruh aspek pekerjaan yang diterimanya. Aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur skala psikologis yaitu Pekerjaan, Gaji, Penyaliaan, Rekan Kerja dan Kondisi Kerja.

2. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana atau keadaan di dalam suatu organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka melakukan kegiatan untuk mencapai satu tujuan dalam organisasi. Aspek-Aspek yang digunakan untuk mengukur skala psikologi antara lain *Structure, Responsibility, Reward, Risk, Warmth, Support, Standard, Conflict, Identity*.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Sedangkan

menurut (Azwar, 2015) populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak dekenai generalisasi hasil penelitiannya. Populasi yang akan diambil oleh peneliti adalah pegawai Puskesmas Batunadua Padang Sidempuan sebanyak 36 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017) adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 36 pegawai Puskesmas Batunadua Padang Sidempuan.

3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan Metode teknik *total sampling* dalam pengambilan sampel. Di mana seluruh anggota populasi yang akan diamati digunakan sebagai sampel dan ukuran sampel yang selayaknya adalah minimal 30 orang (Sugiyono, 2017). Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 36 orang pegawai Puskesmas Batunadua Padang Sidempuan.

3.5. Prosedur Kerja

Sebelum dilakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan persiapan antara lain surat izin penelitian yang dibuat oleh pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang ditujukan kepada Kepala Puskesmas Batunadua Padang Sidempuan dengan No. 1774/FPSI/01.10/XII/2022 tertanggal 23 Desember 2022. Selanjutnya sebelum peneliti melakukan penelitian terlebih dahulu pihak puskesmas Batunadua Padangsidempuan memeriksa surat

penelitian. Setelah itu peneliti mendapatkan izin persetujuan untuk penelitian dari pihak puskesmas Batunadua Padangsidempuan.

Prosedur selanjutnya yang dilakukan yaitu persiapan alat ukur yang digunakan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala iklim organisasi dan skala kepuasan kerja. Uji alat ukur digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur psikologis yang digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya data yang diperoleh kemudian diperiksa validitas dan reliabilitasnya dengan *SPSS versi 23 for windows*.

Pelaksanaan uji coba skala pada penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 02 Januari 2023 s/d 09 Januari 2023 pada 36 pegawai puskesmas Batunadua Padangsidempuan. Adapun proses pelaksanaan yaitu peneliti meminta izin kepada kepala puskesmas untuk menyebar kuesioner kepada pegawai puskesmas. Selanjutnya peneliti menjelaskan dan menerangkan maksud serta tujuan peneliti kepada subjek. Setelah itu menanyakan kesediaan subjek untuk mengerjakan skala yang diberikan dalam hal ini peneliti memberikan penjelasan kepada subjek agar bersedia mengisi kuesioner yang hasilnya nanti digunakan untuk tujuan ilmiah.

Langkah selanjutnya, peneliti memberikan penjelasan bagaimana cara mengerjakan skala, kemudian memberikan kesempatan subjek untuk menanyakan hal-hal yang belum jelas. Kemudian peneliti menunggu subjek mengerjakan skala hingga selesai. Setelah skala terkumpul, selanjutnya dilakukan skoring terhadap aitem-aitem pernyataan pada skala, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap aitem pernyataan dipindahkan ke program *Microsoft Excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data yaitu lajur nomor pernyataan dan baris untuk nomor subjek.

Penelitian ini diawali dengan sistem pengujian dengan menggunakan sistem tryout terpakai yang artinya data yang digunakan untuk menguji alat pengukur yang digunakan sebagai bahan penelitian. Hal ini dilakukan dengan total 36 subjek. Alasan peneliti menggunakan try out terpakai adalah dikarenakan sedikitnya jumlah populasi dan sampel subjek penelitian. Menurut Setiadia, Matindas, dkk (2013) try out terpakai adalah istilah yang digunakan untuk proses penelitian yang menggunakan sampel yang sama dengan sampel yang digunakan untuk menguji reliabilitas dan validitas alat ukur.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pada hasil-hasil yang diperoleh dari penelitian ini maka kesimpulan yang dapat diambil :

1. Ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Hasil yang diperoleh dengan metode analisis *product moment* yaitu koefisien korelasi $r_{xy} = 0,598$; $p < 0,05$. Artinya semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin buruk iklim organisasi maka semakin rendah kepuasan kerja. Dengan begitu hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebesar 35,7 %.
2. Hasil dari penelitian ini bahwa iklim organisasi tergolong rendah dengan nilai rata-rata empirik sebesar 68,44 berada di antara nilai rata-rata hipotetik sebesar 85 dan kepuasan kerja tergolong rendah dengan nilai rata-rata empirik sebesar 58,72 berada di antara nilai rata-rata hipotetik 70.

5.2 Saran

1. Kepada Pegawai Puskesmas

Diharapkan untuk selalu menjaga dan memperbaiki kinerja dalam pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal dan kepuasan terpenuhi dengan baik.

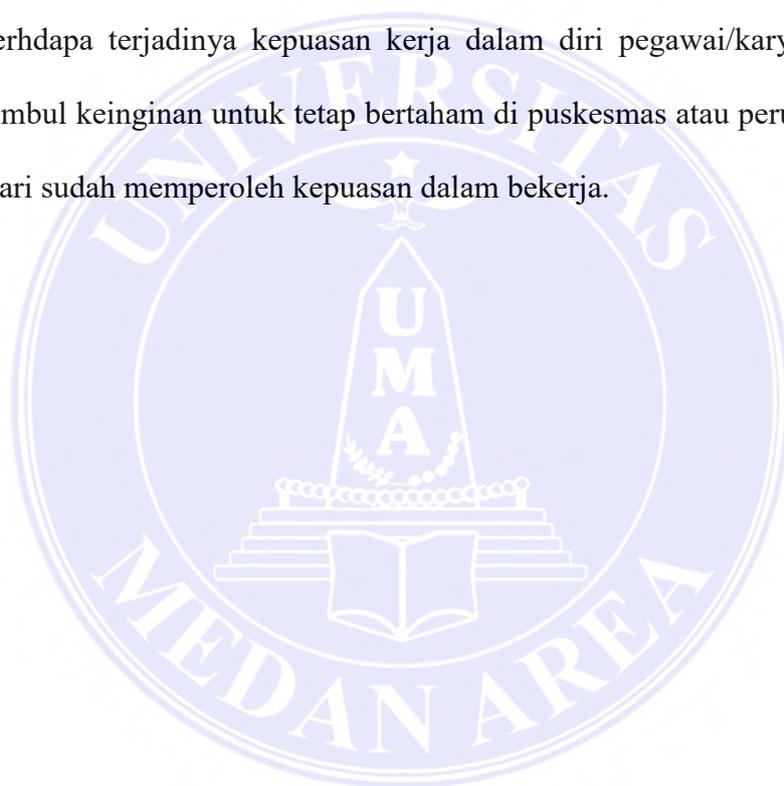
2. Kepada Kepala Puskesmas

Agar lebih memperhatikan kinerja pegawai dalam bekerja dan mampu memenuhi kebutuhan pegawai. Agar pegawai memiliki rasa puas terhadap

pekerjaan dengan memberikan reward atau sebuah penghargaan atas hasil kerja yang mereka lakukan selama ini. Agar kepuasan kerja pegawai semakin membaik dan meningkat. Apabila kepuasan kerja sudah mampu diperbaiki dan ditingkatkan maka akan memiliki timbal balik antara para pegawai dengan pihak puskesmas.

3. Kepada Peneliti

Disarankan untuk mencari faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap terjadinya kepuasan kerja dalam diri pegawai/karyawan, hingga timbul keinginan untuk tetap bertaham di puskesmas atau perusahaan akibat dari sudah memperoleh kepuasan dalam bekerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, F. 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kepenuhan Hulu*. Jurnal Mahasiswa Prodi SI Manajemen Vol 1 No 1.
- Ahyari, Agus. 2010. *Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi*. Edisi 5 Yogyakarta: BPFE UGM
- Azwar, S. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bianca, A., & Suhisono, W. 2012. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Spektrum Industri Vol 10 No 2.
- Brown SP, Leigh TW. 2010. *A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort and Performance*. Journal of Applied Psychology.
- Davis, K., & Newstrom, J.W. 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga
- Gibson, *et al.* 2009. *Organisasi*. Edisi 5. Jakarta: PT. Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina T.E. & Bachir A.A. 2015. *Pengaruh Karakteristik Demografi Dan Iklim Organisasi Terhadap Quality Of Work Life (QWL) Dosen Politeknik Kesehatan Banjarmasin*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 3, Nomor 3.
- Koswara, Reza Purwa. 2013. *Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja*. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Mardiasmo. 2011. *Perpajakan*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maslow A.H., Frederick Herzberg, dan David McClelland. 2015. *Job Satisfaction Theory*.
- Mondy, R.W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Munandar, A. S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Melani T, & Suhaji. 2012. *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi Yayasan Pharmasi Semarang)*. Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis. Vol. 1. No. 1.

- Neuman, W. Lawrence. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Edisi 7. Jakarta: Indeks
- Rahmah, Aisyatur & Ranu, M.E. 2013. *Peran Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan*. Fakultas Ekonomi.Unesa. Kampus Ketintang. Surabaya. *Jurnal Administrasi Perkantoran* Vol. 1 No. 3.
- Robbins, dkk. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Riadi, Edi. 2016. *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI.
- Stinger, Robert. 2012). *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. Upper Saddle, NJ: Prentice Hall
- Setiawan, K.C. 2015. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. PSIKIS: *Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1 No. 1.
- Steers, Richard.M. 2015. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Magdalena Jamin. Jakarta: PT. Erlangga
- Suryabrata, S. 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Tanujaya, Winda. (2014). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) Pada Karyawan Cleaner (Studi Pada Karyawan Cleaner yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar UMP di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta)*. *Jurnal Psikologi* Vol. 12 No. 2.
- Wirawan. 2018. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wuri, N. & Suhariadi, F. 2015. *Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan Industri Kreatif*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol. 04 No. 3.
- Yuniar, I Gusti, dkk. 2011. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali*. *Jurnal Psikologi Undip* Vol.9 No. 1.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 26/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)26/10/23



LAMPIRAN A

Alat Ukur Penelitian

KUESIONER

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Batunadua Padangseidempuan,” pada Program Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini. Atas perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Iqbal Maulana Hasibuan
NIM : 178600145

A. Petunjuk Pengisian

1. Pilihlah pernyataan sesuai pendapat Ibu tentang keberadaan sikap dan perilaku Ibu alami dalam lingkungan kerja.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (\surd) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Ibu.

Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

B. Identitas Diri

Nama / Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin : L/P

Isilah kuesioner ini dengan tanda (\surd) pada kolom yang tersedia

A. Variabel Iklim Organisasi (X)

NO.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Peraturan yang diberikan kepala puskesmas sudah jelas				
2.	Semua pegawai di puskesmas ini memiliki rasa bertanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaannya				
3.	Puskesmas memberikan bonus sebagai pengakuan atas kerja keras tiap pegawai karyawan				
4.	Walaupun beresiko tinggi, tapi para pegawai tetap memenuhi kebutuhan kerjanya				
5.	Atmosfer yang bersahabat dapat dirasakan di lingkungan puskesmas				
6.	Puskesmas memberikan dukungan yang penuh untuk kemajuan para pegawainya				
7.	Puskesmas menerapkan standar kerja yang tinggi kepada setiap pegawainya untuk menyelesaikan pekerjaan				
8.	Terjadi persaingan yang sehat antar sesama pegawai dalam satu bagian/divisi				
9.	Pegawai dengan senang hati mengikuti setiap kegiatan yang diadakan oleh puskesmas				
10.	Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan bidangnya.				
11.	Pegawai merasa tugas yang diberikan tidak wajib untuk dikerjakan				
12.	Puskesmas tidak memberikan bonus walau kinerja pegawai baik dan sesuai target				

13.	Pegawai hanya mengerjakan tugas yang diberikan tanpa tahu resiko yang akan diterima				
14.	Banyak ketidakcocokan yang terjadi antar pegawai				
15.	Tidak ada hubungan yang saling membantu antara pegawai				
16.	Hasil kinerja pegawai menjadi tidak optimal karena puskesmas tidak memberikan standar kerja yang jelas				
17.	Sesama pegawai di setiap bagian berusaha saling menjatuhkan satu sama lain				
18.	Banyak pegawai yang ingin pindah dari puskesmas ini				
19.	Pegawai di puskesmas ini mengetahui setiap batasan pekerjaan yang dilakukannya.				
20.	Puskesmas menegaskan bahwa setiap pegawai dapat menyelesaikan masalahnya sendiri				
21.	Setiap pegawai sering mendapatkan bonus				
22.	Setiap pegawai sudah mengetahui resiko apa yang akan dihadapi kedepannya dengan pekerjaannya saat ini				
23.	Terjadi hubungan yang hangat antar pegawai dan kepala puskesmas				
24.	Sesama rekan kerja saling mendukung satu sama lain ketika sedang mengalami kesulitan				
25.	Pegawai di puskesmas selalu bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh kepala puskesmas				

26.	Antar sesama pegawai saling memberikan kritik yang membangun				
27.	Pegawai merasa bangga karena dapat bekerja di puskesmas ini				
28.	Prosedur kerja di dalam puskesmas ini tidak jelas				
29.	Banyak pegawai yang bekerja asal-asalan hanya untuk menghindari dari hukuman				
30.	Penghargaan yang diberikan oleh puskesmas tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai				
31.	Pegawai lebih suka tetap berada di zona nyaman selama bekerja dibandingkan harus mengambil resiko				
32.	Terdapat jarak antara pegawai dan kepala puskesmas yang menyebabkan rasa tidak nyaman saat bekerja				
33.	Atasan tidak memberikan dukungan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya				
34.	Puskesmas berlebihan memberikan standar kerja yang tidak mungkin dicapai oleh para pegawainya				
35.	Sering terjadi kesalahpahaman dalam satu bagian/divisi yang disebabkan oleh komunikasi yang buruk antar pegawai				
36.	Banyak pegawai yang merasa malu karena bekerja di puskesmas ini				

B. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

NO.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa pekerjaan saya selalu menarik dari waktu ke waktu. F				
2.	Saya merasa gaji yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja. F				
3.	Kebijakan promosi pada saat ini membantu saya dalam mengembangkan karier saya. F				
4.	Atasan dapat selalu memotivasi saya untuk melakukan hal yang lebih baik lagi. F				
5.	Saya merasa bantuan yang diberikan oleh rekan kerja sangat membantu saya dalam menyelesaikan tugas				
6.	Saya merasa bosan karena perusahaan memberikan tugas yang itu-itu saja kepada karyawan				
7.	Gaji yang didapatkan tidak cukup untuk biaya sehari-hari saya				
8.	Saya merasa perusahaan tidak adil dalam memberikan promosi jabatan				
9.	Saya merasa tidak dipedulikan oleh atasan saya				
10.	Rekan kerja saya tidak dapat diajak bekerjasama				
11.	Saya sangat tertantang dengan pekerjaan saya saat ini				
12.	Dengan gaji yang sekarang, saya masih bisa menabung untuk masa depan				
13.	Puskemas memberikan promosi jabatan yang sesuai dengan kemampuan pegawainya				
14.	Kepedulian yang diberikan oleh atasan, membuat saya lebih semangat untuk bekerja				
15.	Saya merasa adanya kerjasama yang baik antar rekan kerja				
16.	Saya kurang berminat dengan pekerjaan saya saat ini				

17.	Gaji yang saya dapatkan sangat kurang untuk memenuhi kebutuhan kehidupan saat ini				
18.	Tidak pernah ada peningkatan jabatan di tempat saya bekerja sekarang				
19.	Apabila tidak mengerti tentang pekerjaan, saya tidak tahu akan bertanya kepada siapa karena merasa atasan saya tidak peduli dengan kinerja saya				
20.	Rekan kerja saya tidak memiliki kemampuan kerja yang baik				
21.	Saya dapat melihat hasil yang baik dari pekerjaan saya				
22.	Saya selalu mendapatkan kenaikan gaji secara berkala setiap tahunnya.				
23.	Saya merasa perusahaan sangat objektif dalam memberikan kesempatan promosi kepada setiap pegawainya				
24.	Atasan saya sering memberikan pujian yang baik kepada saya				
25.	Rekan kerja saya tidak segan-segan untuk saling membantu apabila melihat ada yang kesusahan dalam bekerja				
26.	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saya				
27.	Fasilitas yang diberikan memudahkan saya untuk bekerja				
28.	Saya memiliki lingkungan kerja yang aman				
29.	Saya memiliki lingkungan kerja yang membosankan				
30.	Saya merasa risih dengan lingkungan kerja saya				

LAMPIRAN B**Reliability****Scale: Iklim Organisasi****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.940	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1.89	.523	36
VAR00002	1.86	.543	36
VAR00003	1.94	.475	36
VAR00004	1.94	.475	36
VAR00005	1.83	.561	36
VAR00006	1.86	.424	36
VAR00007	1.97	.560	36
VAR00008	1.86	.543	36
VAR00009	1.94	.630	36
VAR00010	1.89	.575	36
VAR00011	1.97	.446	36
VAR00012	1.97	.560	36
VAR00013	1.94	.630	36
VAR00014	1.86	.424	36
VAR00015	1.94	.532	36
VAR00016	1.83	.561	36
VAR00017	1.78	.485	36

VAR00018	1.83	.447	36
VAR00019	1.86	.543	36
VAR00020	1.92	.554	36
VAR00021	2.11	.622	36
VAR00022	1.89	.465	36
VAR00023	1.86	.543	36
VAR00024	1.83	.447	36
VAR00025	1.97	.560	36
VAR00026	1.94	.630	36
VAR00027	1.83	.561	36
VAR00028	1.86	.424	36
VAR00029	1.86	.543	36
VAR00030	1.94	.475	36
VAR00031	1.94	.475	36
VAR00032	1.83	.561	36
VAR00033	1.86	.424	36
VAR00034	1.97	.560	36
VAR00035	1.86	.543	36
VAR00036	1.94	.630	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	66.56	111.397	.524	.938
VAR00002	66.58	110.364	.596	.938
VAR00003	66.50	110.143	.711	.937
VAR00004	66.50	112.714	.448	.939
VAR00005	66.61	110.302	.581	.938
VAR00006	66.58	113.450	.423	.939
VAR00007	66.47	108.828	.712	.937
VAR00008	66.58	108.021	.810	.936
VAR00009	66.50	109.171	.599	.938
VAR00010	66.56	112.197	.405	.940
VAR00011	66.47	111.399	.622	.938
VAR00012	66.47	113.571	.299	.941
VAR00013	66.50	109.171	.599	.938
VAR00014	66.58	113.450	.423	.939
VAR00015	66.50	112.200	.441	.939
VAR00016	66.61	110.302	.581	.938
VAR00017	66.67	113.829	.328	.940
VAR00018	66.61	113.216	.424	.939
VAR00019	66.58	112.650	.392	.940

VAR00020	66.53	112.542	.392	.940
VAR00021	66.33	111.257	.443	.939
VAR00022	66.56	111.911	.542	.938
VAR00023	66.58	110.364	.596	.938
VAR00024	66.61	111.616	.597	.938
VAR00025	66.47	113.571	.299	.941
VAR00026	66.50	109.171	.599	.938
VAR00027	66.61	110.302	.581	.938
VAR00028	66.58	113.450	.423	.939
VAR00029	66.58	110.364	.596	.938
VAR00030	66.50	110.143	.711	.937
VAR00031	66.50	112.714	.448	.939
VAR00032	66.61	110.302	.581	.938
VAR00033	66.58	113.450	.423	.939
VAR00034	66.47	108.828	.712	.937
VAR00035	66.58	108.021	.810	.936
VAR00036	66.50	109.171	.599	.938

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
68.44	117.454	10.838	36

LAMPIRAN C

Reliability

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.944	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.11	.575	36
VAR00002	2.11	.575	36
VAR00003	2.06	.532	36
VAR00004	2.08	.554	36
VAR00005	2.25	.649	36
VAR00006	2.00	.586	36
VAR00007	1.86	.593	36
VAR00008	2.22	.591	36
VAR00009	2.31	.668	36
VAR00010	3.50	.737	36
VAR00011	2.08	.554	36

VAR00012	2.19	.577	36
VAR00013	2.11	.575	36
VAR00014	2.08	.554	36
VAR00015	2.08	.554	36
VAR00016	2.31	.624	36
VAR00017	1.86	.593	36
VAR00018	2.22	.591	36
VAR00019	2.31	.668	36
VAR00020	2.08	.554	36
VAR00021	3.50	.737	36
VAR00022	2.19	.577	36
VAR00023	2.11	.575	36
VAR00024	2.08	.554	36
VAR00025	2.08	.554	36
VAR00026	2.31	.624	36
VAR00027	2.25	.732	36
VAR00028	2.17	.561	36
VAR00029	2.11	.575	36
VAR00030	2.08	.554	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	64.61	114.759	.713	.941
VAR00002	64.61	114.759	.713	.941
VAR00003	64.67	117.029	.570	.942
VAR00004	64.64	114.123	.797	.940

VAR00005	64.47	115.571	.564	.942
VAR00006	64.72	116.606	.547	.943
VAR00007	64.86	118.123	.418	.944
VAR00008	64.50	115.857	.602	.942
VAR00009	64.42	112.821	.746	.940
VAR00010	63.22	122.235	.067	.949
VAR00011	64.64	114.123	.797	.940
VAR00012	64.53	116.713	.547	.943
VAR00013	64.61	116.702	.550	.943
VAR00014	64.64	114.123	.797	.940
VAR00015	64.64	114.123	.797	.940
VAR00016	64.42	116.536	.515	.943
VAR00017	64.86	118.123	.418	.944
VAR00018	64.50	115.857	.602	.942
VAR00019	64.42	112.821	.746	.940
VAR00020	64.64	114.123	.797	.940
VAR00021	63.22	122.235	.067	.949
VAR00022	64.53	116.713	.547	.943
VAR00023	64.61	116.702	.550	.943
VAR00024	64.64	114.123	.797	.940
VAR00025	64.64	114.123	.797	.940
VAR00026	64.42	116.536	.515	.943
VAR00027	64.47	116.828	.411	.944
VAR00028	64.56	117.740	.478	.943
VAR00029	64.61	114.759	.713	.941
VAR00030	64.64	114.123	.797	.940

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
58.72	123.863	9.129	30



LAMPIRAN D

UJI NORMALITAS ALAT UKUR PENELITIAN

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Iklim Organisasi	Kepuasan Kerja
N		36	36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	68.44	58.72
	Std. Deviation	10.838	9.129
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.165
	Positive	.097	.097
	Negative	-.106	-.165
Test Statistic		.106	.165
Asymp. Sig. (2-tailed)		.113 ^c	.095 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Means

Case Processing Summary						
Cases						
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Iklim Organisasi	36	100.0%	0	0.0%	36	100.0%

Report

Kepuasan Kerja Iklim Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
63	73.00	2	19.799
69	101.00	1	.
70	66.75	4	19.500
73	86.50	2	3.536
74	72.00	1	.
75	84.00	1	.
77	86.00	1	.
78	100.00	1	.
80	73.00	1	.
82	81.00	1	.
83	76.00	1	.
86	83.00	1	.
87	83.00	1	.
88	73.00	1	.
92	94.00	1	.
93	97.67	3	15.567
94	99.00	1	.
95	78.00	2	16.971
96	96.00	1	.
97	114.00	1	.
100	97.50	2	3.536
102	72.00	2	19.799
104	94.00	1	.
107	98.00	1	.
111	95.00	1	.
125	92.00	1	.
Total	85.22	36	15.361

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Iklim Organisasi	Between Groups	(Combined)	5535.806	25	221.432	12.813	.000
		Linearity	1310.473	1	1310.473	54.814	.003
		Deviation from Linearity	4225.332	24	176.056	46.647	.086
	Within Groups		2722.417	10	272.242		
	Total		8258.222	35			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Iklim Organisasi	.598	.357	.819	.670

Correlations

		Correlations	
		Iklim Organisasi	Kepuasan Kerja
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	.598*
	Sig. (2-tailed)		.006
	N	36	36
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.598*	1
	Sig. (2-tailed)	.006	
	N	36	36

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

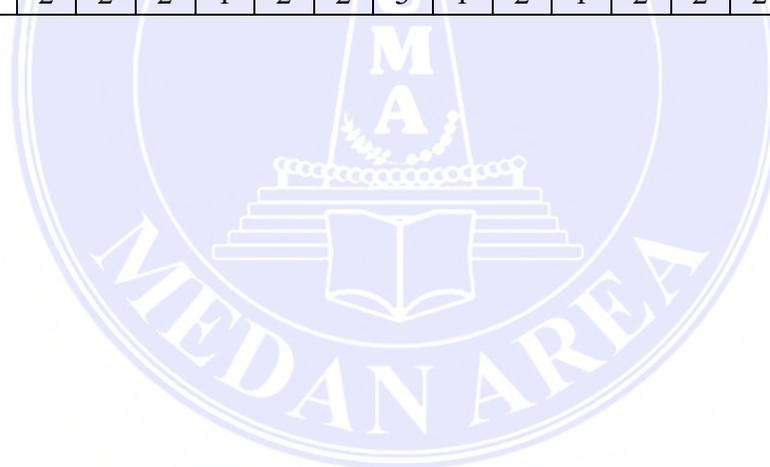
IKLIM ORGANISASI

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Jumlah	
1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70
2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	95
3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	70
4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	63
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77
6	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	74
7	3	1	2	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	1	1	2	3	3	1	2	3	3	88	
8	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	63	
9	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	70
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	82
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	83
12	1	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	1	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	93	
13	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	73
14	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	69
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	87
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	86
17	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	96
18	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	75
19	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	70
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	92
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	93
22	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	102	
23	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	73	
24	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	80

KEPUASAN KERJA

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Jumlah
1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	4	2	2	2	2	2	1	1	3	2	57
2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66
3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	44
4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	59
5	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	86
6	2	2	2	2	2	3	1	2	2	4	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	72
7	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	73
8	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	87
9	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	83
10	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	81
11	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	76
12	3	3	2	3	2	1	1	2	2	4	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	4	2	2	3	3	2	1	2	3	3	83
13	3	3	2	3	2	1	1	2	2	4	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	4	2	2	3	3	2	1	2	3	3	84
14	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	101
15	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	83
16	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	83
17	3	3	2	3	2	2	1	2	3	4	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	96
18	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	84
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	83
20	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	94
21	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	96
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	58
23	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	4	1	2	2	2	2	2	3	2	2	89

24	1	1	2	1	1	1	1	2	2	4	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	4	2	2	1	1	2	2	2	1	1	73	
25	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114	
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	90	
27	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	95	
28	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	99	
29	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	100	
30	1	1	2	1	2	2	2	3	2	4	1	2	2	1	1	2	2	3	2	1	4	2	2	1	1	2	3	2	1	1	86	
31	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	100	
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	92	
33	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	95	
34	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	114	
35	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	98	
36	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	94







**DINAS KESEHATAN KOTA PADANGSIDIMPUAN
PUSKESMAS BATUNADUA
Jl. Raja Inal Siregar Kelurahan Batunadua Julu
Kecamatan Padangsidempuan Batunadua
PADANGSIDIMPUAN**



Nomor : 800/025/PUSK.BTN/I/2023
Sifat : Penting
Lampiran :-
Hal : **Riset dan Pengambilan Data**

Padangsidempuan, 11 Januari 2023
Kepada Yth :
Wakil Dekan Bidang Pendidikan,
Penelitian dan Pengabdian Kepada
Masyarakat Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Di,

Tempat

Menindak lanjuti surat dari Universitas Medan Area Fakultas Psikologi Nomor: 1774/FPSI/01.10/XII/2022 tanggal 23 Desember 2022 tentang Riset dan Pengambilan Data, maka dengan ini kami dari Puskesmas Batunadua menyatakan bahwa mahasiswa yang namanya disebut dibawah ini benar telah selesai melakukan Riset dan Pengambilan Data pada tanggal 02 s/d 09 Januari 2023 di Puskesmas Batunadua Kota Padangsidempuan, dengan data mahasiswa sebagai berikut:

Nama : Iqbal Maulana Hasibuan
NPM : 178600145
Program Studi : Ilmu Psikologi
Judul : "Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Batunadua Padangsidempuan"

Demikianlah surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Kepala Puskesmas Batunadua

Hj. Elinda Tarigan, S.Keb
NIP.19720507 199303 2 004

CS CamScanner