

**HUBUNGAN IKLIM KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PT JADI JAYA NABATI**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**ERISKA FEBRIANI**

**178600480**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2024**

i

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 26/2/25

Access From (repository.uma.ac.id)26/2/25

**HUBUNGAN IKLIM KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PT JADI JAYA NABATI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Program Studi Psikologi

**OLEH:**

**ERISKA FEBRIANI**

**178600480**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2024**

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 26/2/25


Access From (repository.uma.ac.id)26/2/25

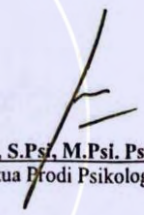
**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul Skripsi : **Perbedaan Iklim Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Jadi  
Jaya Nabati**  
Nama : Eriska Febriani  
NPM : 178600480  
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

  
**Khairul Anwar Dalimunthe S.Psi, M.Psi**  
Pembimbing

  
**Dr. Siti Aisyah, S.Psi.M.Psi. Psikolog**  
Dekan

  
**Faadhil, S.Psi, M.Psi. Psikolog**  
Ketua Prodi Psikologi

Tanggal disetujui :

**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 : Eriska Febriani  
NPM : 178600480  
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, 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

Peneliti



Eriska Febriani

### 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 sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 25 Juli 2024



Peneliti

Eriska Febriani

## Perbedaan Iklim Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Jadi Jaya Nabati

Eriska Febriani

178600480

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai Hubungan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Jadi Jaya Nabati. Tipe penelitian menggunakan kuantitatif dengan uji komparatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini model likert. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara iklim kerja dengan Kepuasan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,935$ , dengan Signifikan  $p = 0,000 < 0,05$ . Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah  $r^2 = 0,874$ . Ini menunjukkan bahwa iklim kerja berdistribusi sebesar 87,40% terhadap Kepuasan kerja.

Kata kunci: Iklim kerja; Kepuasan kerja; Karyawan

## **Differences In Work Climate And Employee Job Satisfaction At Jadi Jaya Nabati**

Eriska Febriani

178600480

### **ABSTRACT**

This research aims to provide an overview of the relationship between work climate and job satisfaction of PT employees. So Jaya Nabati. This type of research uses quantitative with comparative tests. The scale used in this research is the Likert model. Based on the results of product moment correlation analysis calculations, it can be seen that there is a positive relationship between work climate and job satisfaction. This result is proven by the correlation coefficient  $r_{xy} = 0.935$ , with significant  $p = 0.000 < 0.05$ . The determinant coefficient ( $r^2$ ) of the relationship between the independent variable and the dependent variable is  $r^2 = 0.874$ . This shows that the work climate has a distribution of 87.40% on job satisfaction.

Key words: Work climate; Job satisfaction; Employee

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Eriska febriani  
Jenis kelamin : Perempuan  
Tempat,tgl lahir : Medan, 18 Februari 1999  
Alamat : Jl. Jermal XVII No 10 B  
Kode pos : 20228  
Nomor ponsel : 081269596903  
Email : eriskafebriani9@gmail.com

Jenjang pendidikan formal :

- 1 . SMA NEGERI 2 MEDAN ( 2014-2017)
- 2 . SMP swasta hikmatul fadhillah (2011 - 2014)
- 3 . SD swasta hikmatul fadhillah (2005 - 2011)



## KATA PENGANTAR

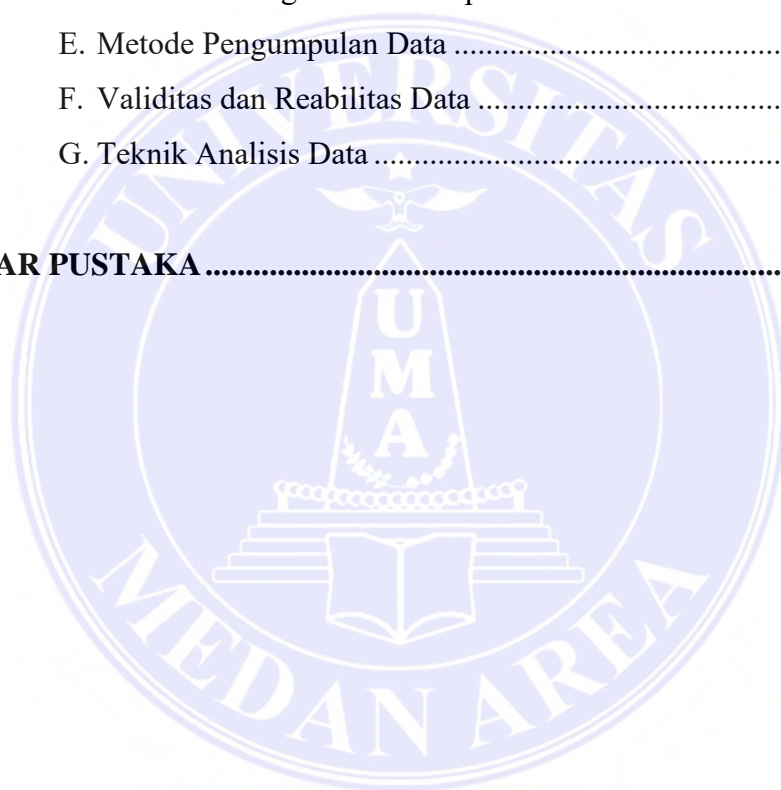
Puji dan Syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan waktu, kesehatan, kesempatan, dan kelancaran untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini dibuat dalam rangka untuk memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Skripsi dapat terselesaikan berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penelitian skripsi ini. Dengan kerendahan hati peneliti ingin mengucapkan terima kasih sebesar besarnya kepada bapak dosen pembimbing skripsi Khairul Anwar Dalimunthe S.Psi, M.Psi, yang telah bersedia meluangkan waktu dan pikiran, terima kasih juga atas semua saran dan masukan. Kepada seluruh keluarga peneliti terutama kedua orangtua yang sangat peneliti cintai terima kasih atas doa, cinta, dan dukungan kepada peneliti selama perkuliahan dan masa penelitian skripsi ini, juga kepada keponakan peneliti tercinta yang selalu menghibur dan memberikan dukungan. Kemudian tidak lupa juga peneliti ucapkan terima kasih kepada teman-teman yang tidak mungkin peneliti sebutkan satu-persatu.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, dan terdapat pula keterbatasan dan kelemahan dari penelitian yang dilakukan dalam proses penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, saya sangat mengharapkan adanya kritik dan saran membangun dari pembaca skripsi ini untuk peneliti.

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>i</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
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
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
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 .....	19
B. Iklim Kerja.....	21
1. Pengertian Iklim Kerja.....	21
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja .....	22
3. Aspek-Aspek Iklim Kerja .....	25
4. Ciri-Ciri Dalam Iklim Kerja .....	28
C. Hubungan Iklim Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	31
D. Kerangka Konseptual .....	35
E. Hipotesis .....	35

<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
	A. Tipe Penelitian.....	37
	B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	37
	C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	38
	D. Subjek Penelitian .....	39
	1. Populasi.....	39
	2. Sampel .....	39
	3. Teknik Pengambilan Sampel .....	39
	E. Metode Pengumpulan Data .....	40
	F. Validitas dan Reabilitas Data .....	42
	G. Teknik Analisis Data .....	43
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>44</b>



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 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).

Menurut Herzberg (2019), ciri kepuasan kerja adalah mereka mempunyai dorongan dalam bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan mengeluh bahwa setiap pekerjaan yang mereka kerjakan tidak maksimal dan cenderung sering melakukan kesalahan sehingga membuat atasan kecewa, karyawan merasa bahwa hasil kerjanya kurang memuaskan. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya di perusahaan. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya., yang akhirnya akan mempengaruhi kualitas kerja. Kondisi ini jika dibiarkan terus menerus, dalam jangka waktu yang singkat perusahaan akan

mengalami kerugian meskipun manifestasi kerugiannya tidak terlihat jelas. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis. Masih ada karyawan yang merasa tugas yang diberikan kepadanya merupakan rutinitas yang membosankan sehingga pekerjaan/tugas menjadi terabaikan, Masih ada karyawan yang tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan sikap pengawas atau supervisi yang selalu memantau 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.

Karyawan yang loyal dan produktif terjadi apabila terbangunnya rasa kepuasan dari dalam diri karyawan, terhadap pekerjaannya, atasannya, peralatan dan fasilitas serta variabel-variabel lainnya. Banyak terjadi karyawan ditekan untuk bekerja demi mencapai target-target tertentu, namun tidak didukung dengan peralatan atau sarana, otoritas, bimbingan atasan, sehingga hasilnya berdampak kepada buruknya proses dan tentunya hasil akhir (produk) yang dijadikan. Banyak perusahaan yang menekankan kepada kepuasan, tanpa banyak melihat bahwa

salah satu kunci sukses dalam mencapai kesuksesan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan (Satriawan, 2012).

Tidak adanya kejelasan tugas dan fungsi karyawan mempunyai implikasi menurunnya kepuasan kerja sehingga secara tidak langsung mempengaruhi kinerja organisasi tersebut dalam menangani kewajibannya. Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya dengan senang hati melakukan pekerjaannya dan berupaya untuk terus menerus meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka, sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan, sehingga mereka akan melakukan pekerjaannya dengan terpaksa dan asal-asalan. 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 kerja. Iklim kerja juga berperan sebagai suasana psikologis yang berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara

anggota organisasi. Perilaku merupakan fungsi dari karakteristik manusia dan persepsinya terhadap lingkungan, maka persepsi anggota organisasi terhadap iklim kerja yang terbentuk di lingkungan kerjanya akan mempengaruhi terhadap hasil kerjanya. Persepsi positif akan menghasilkan iklim kerja yang positif sehingga akan memberikan hasil kerja yang positif. Begitu juga hal sebaliknya persepsi negatif akan menghasilkan iklim kerja negative yang berimbas kepada hasil kerja yang negatif pula. Oleh karena itu, dinaspeternakan dan perikanan Indragiri hulu harus selalu menciptakan persepsi positif iklim kerja kepada setiap anggotanya pegawainya.

Iklim kerja ini merupakan istilah untuk menggambarkan lingkungan organisasi atau situasi organisasi. Iklim kerja berkenaan dengan rangkaian sifat yang dapat dipersepsi orang-orang dalam suatu organisasi atau unit-unit tertentu. Pembicaraan tentang iklim kerja sebenarnya merupakan pembicaraan lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, yang dianggap kemudian mempengaruhi perilaku organisasi. Adapun hubungannya iklim kerja dan kepuasan kerja Iklim kerja yang diciptakan, antara lain dengan menerapkan hari kerja dan jam kerja yang lebih rendah dari organisasi lain sehingga iklim kerja yang lebih rileks dapat dinikmati oleh karyawan yang akhirnya menciptakan situasi kerja yang kondusif. Kemampuan manusia beradaptasi dengan temperatur lingkungan secara umum dilihat dari perubahan suhu tubuh. Manusia dianggap mampu beradaptasi dengan perubahan temperatur lingkungan bila tidak perubahan suhu tubuh tidak terjadi atau perubahan suhu tubuh yang terjadi masih pada rentang yang aman.



Manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai akan menempuh berbagai upaya agar tujuannya tercapai, hal ini dapat dilakukan dengan cara penciptaan iklim kerja yang kondusif, seperti yang dikemukakan oleh A. Dale Timpe (20222), bahwa faktor-faktor penentu kepuasan seseorang dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor individu sebagai faktor internal dan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja organisasi seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan fasilitas dan iklim kerja.

Berdasarkan hasil observasi sementara peneliti memiliki masalah karyawan yang kurang mandiri dalam mengerjakan tugas sehingga hal ini membuat tanggung jawab karyawan menurun, Terlebih sesama karyawan tidak saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari hasil wawancara 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 pegawai, 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 yang akhir-akhir ini belum bisa diselesaikan secara baik, namun perlu ada penelusuran lebih jauh mengenai kualitas iklim kerja 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 PT. Jadi Jaya Nabati.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Setelah melakukan pembatasan masalah tersebut, peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu : “Apakah terdapat Hubungan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Jadi Jaya Nabati”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai Hubungan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Jadi Jaya Nabati.

## **1.4 Hipotesis**

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

## **1.5 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**

Diharapkan dapat memberikan masukan mengenai iklim kerja karyawannya serta kepuasan kerja karyawannya sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta menciptakan iklim kerja yang menyenangkan bagi karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 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 suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

## 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, penyorotan, 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, kolege, 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.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang puas ialah percaya terhadap organisasi, rasa bangga terhadap pekerjaannya, menyenangi 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.

## 2.2 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 kerja 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 gambaran terhadap kualitas, suasana dan karakter yang tampak pada norma dan nilai, hubungan interpersonal, struktur organisasi, ikatan positif dengan lembaga dan lingkungan fisik yang terdapat di lembaga tempat pegawai bertugas.

## **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 kerja 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 kerja 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 insentif, 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 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 iklim kerja berbentuk persepsi kerja karyawan yaitu: Struktur, Standar, Tanggung jawab, Pengakuan, Dukungan, Komitmen, Kejelasan, Kesesuaian, Standar, Tanggung jawab, Penghargaan, dan Tim kerja.

#### 4. Ciri-ciri dalam Iklim Kerja

a. Penataan Lingkungan Fisik Organisasi/Lembaga

1) Perawatan Fasilitas Fisik

Salah satu ciri organisasi yang efektif adalah terciptanya budaya dan iklim kerja yang menyenangkan sehingga pegawai/karyawan merasa aman,

nyaman, dan tertib di dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini ditandai dengan fasilitas-fasilitas fisik organisasi yang terawat dengan baik. Penampilan fisik organisasi yang selalu bersih, rapi, indah dan nyaman.

## 2) Penataan Ruang Kerja

Kondisi kerja yang menyenangkan perlu diciptakan sehingga tercipta suasana yang mendorong pegawai untuk melakukan tugasnya sebaik mungkin. Penggunaan musik instrumentalia yang lembut dapat lebih menciptakan suasana menyenangkan dan memberi efek penenteraman emosi.

## 3) Penggunaan Poster Afirmasi

Poster-poster afirmasi, yaitu poster yang berisi pesan-pesan positif digunakan dan dipajang di berbagai tempat strategis yang mudah dan dapat selalu dilihat oleh pegawai. Poster afirmasi ini dapat digunakan untuk mensosialisasikan dan menanamkan pesan-pesan spiritual kepada seluruh pegawai. Yang perlu diperhatikan, adalah pengadaan dan penempatan poster afirmasi ini jangan sampai terkesan berlebihan atau menjadi pesan sloganis belaka.

## b. Penataan Lingkungan Sosial Organisasi/Lembaga

### 1) Penciptaan Keamanan di Lingkungan Organisasi

Organisasi yang efektif perlu memperhatikan keamanan sekitar. Organisasi terbebas dari gangguan keamanan baik dari dalam maupun dari luar Organisasi. Untuk menjamin keamanan organisasi maka harus didukung adanya tata tertib organisasi yang menjadi acuan dari semua Anggota organisasi/pegawai. Tata tertib yang ada dapat terlaksana dengan baik, apabila

didukung oleh seluruh pihak manajemen. Karena itu pimpinan, pegawai, dan staf harus menjadi model dan teladan untuk penegakan tata tertib dan disiplin.

## 2) Penciptaan Relasi Kekeluargaan dan Kebersamaan

Organisasi menciptakan suasana kekeluargaan dan kebersamaan antara pimpinan dan karyawan, sehingga satu sama lain saling berbagi dan memberi bantuan. Iklim interaksi antar pimpinan dan pegawai dibangun atas dasar prinsip "I Thou Relationship" bukan hubungan yang bersifat "I-it Relathionsip". Dalam hubungan dengan ciri "I Thou Relationship", setiap individu memandang dan memperlakukan individu lainnya sebagai subjek, pribadi yang patut dihargai, dihormati, dan memiliki kebutuhan dan kewenangan sendiri untuk menentukan keputusan dan pilihannya sendiri.

### c. Penataan Personil Organisasi

#### 1) Pemberian Ganjaran Positif bagi Karya Terbaik Pegawai

Karya-karya cemerlang pegawai dipajang di ruang kerja atau ruang pimpinan dan diberi ganjaran positif. Ganjaran hendaknya diberikan sesegera mungkin dan diarahkan untuk memberi rasa kebanggaan dan untuk mempertahankan motivasi pegawai yang diberi ganjaran serta menstimulasi pegawai lainnya untuk menghasilkan prestasi yang sama. Ganjaran juga dibutuhkan untuk mempertahankan motivasi dan gairah berprestasi di kalangan pegawai. Ganjaran akan efektif jika diberikan sesegera mungkin dan dilakukan secara konsisten pada setiap pegawai yang menunjukkan prestasi.

#### 2) Pengembangan Rasa Memiliki Terhadap Organisasi

Organisasi menciptakan rasa memiliki sehingga pimpinan dan pegawai akan menunjukkan rasa bangga terhadap organisasi/lembaganya. Setiap anggota organisasi merasa bertanggung jawab untuk menjaga kondusivitas lingkungan organisasi. Ini bisa dicapai, antara lain dengan memberi tanggung jawab pengelolaan dan perawatan wilayah tertentu kepada kelompok - kelompok atau ruang tertentu.

### 3) Pemberian Jaminan Atas Kemaslahatan Pegawai

Kemaslahatan pegawai/karyawan merupakan kriteria penting yang digunakan dalam pembuatan keputusan tentang mereka. Setiap keputusan yang dibuat di organisasi hendaknya memperhatikan kebutuhan, kepentingan, dan kondisi khusus pegawai. Keputusan yang dibuat hendaknya juga dapat memenuhi prinsip keadilan dan kesetaraan di kalangan pegawai, termasuk keadilan dan kesetaraan gender, ras, etnis, kelas sosial, agama, kondisi fisik, ataupun varian-varian latar pegawai lainnya.

#### d. Penataan Lingkungan Kerja Organisasi

Di antara bentuk penataan lingkungan kerja organisasi ialah pengaturan jadwal acara dan aktivitas organisasi. Semua aktivitas di organisasi harus dijadwalkan secara baik, agar kegiatan tersebut tidak terganggu. Sehubungan dengan itu, maka seluruh kegiatan yang bersifat regular dan yang bersifat insidental perlu diidentifikasi.

## 2.3 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 kerja 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 d dapat 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.

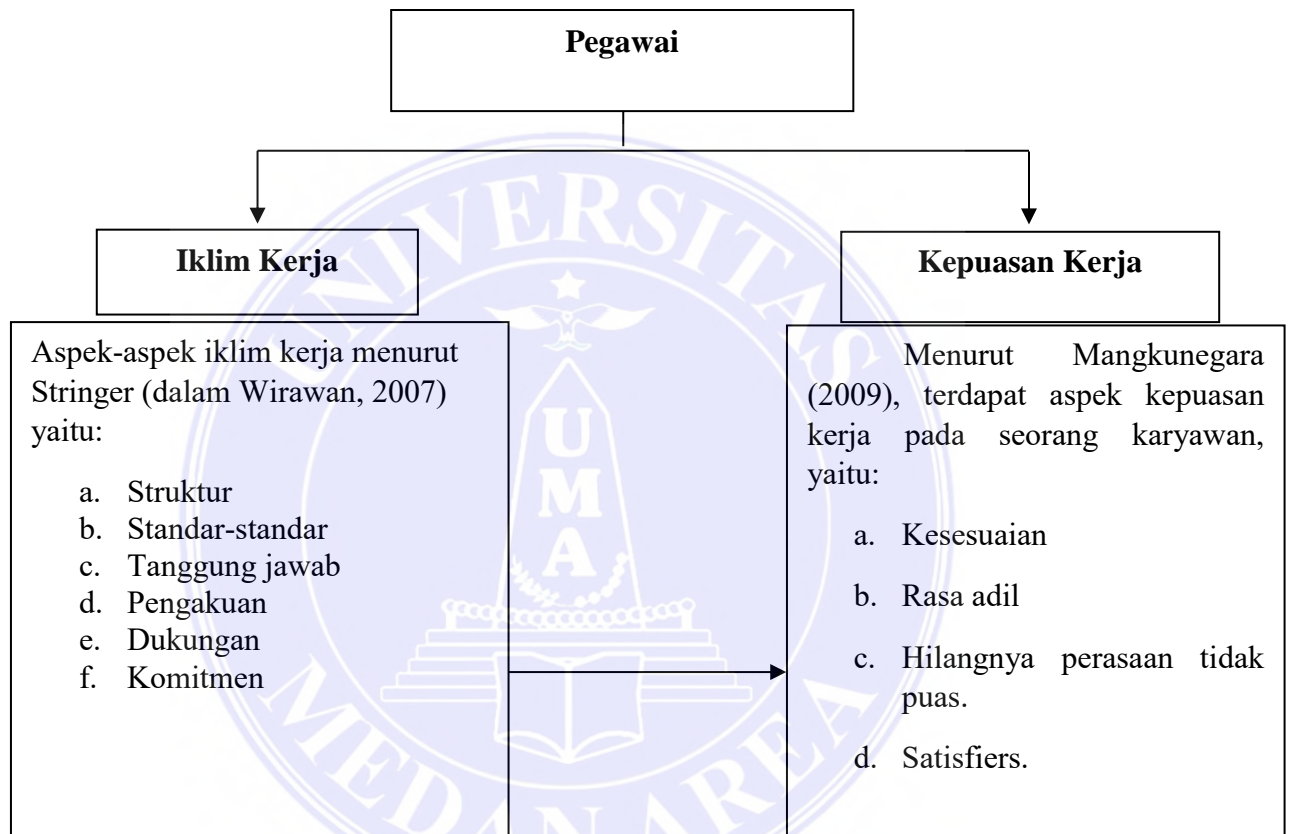
Hasil penelitian dengan judul Hubungan Iklim kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Hermawan, 2016). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kerja dan kepuasan kerja dengan skor  $P = 0,000$ , kemudian skor  $r = 0,518$  yang berarti iklim kerja memiliki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

## 2.4 Kerangka Konseptual



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini direncanakan pada 01 Mei 2024 sampai dengan selesai. Sebelum dilakukan penyebaran angket, peneliti sudah melakukan screening data untuk mengetahui jumlah karyawan.

Pengambilan data subjek telah diambil peneliti sebelumnya guna memenuhi syarat sampel sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah itu peneliti memberikan intruksi seperti : cara mengisi aitem, dan cara mengisi biodata. Selanjutnya dilakukan pengecekan dan sekaligus penyekoran terhadap skala yang telah terkumpul serta dilanjutkan dengan pengolahan data guna mengetahui validitas dan reliabilitas skala tersebut.

#### **3.2. Bahan dan Alat**

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat komputer dan printer. Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan-pernyataan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis (Supratik, 2015). Setelah itu peneliti membagikan kuesioner kepada para sampel yang berada di tempat penelitian. Kemudian sampel tersebut mengisi pernyataan-pernyataan yang berada di kuesioner menggunakan alat tulis (pulpen).

Adapun alat penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop

dengan spesifikasi prosesor Intel Celeron Inside, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi Microsoft Windows 10. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 23.0 *for windows*. Kemudian skor yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu *Microsoft Excel* 2010.

### 3.3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif komparatif. Jenis pendekatan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain dan disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2014) mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menguak angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. 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.

### 3. 3.4 Populasi dan Sampel 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 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.

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.

### 3.5 Prosedur Penelitian

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 percaya.
- 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 yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek iklim kerja yaitu: struktur, standar-standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan dan komitmen.

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 = 5, 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 berdasarkan teori yang dikembangkan oleh



aspek-aspek kepuasan kerja yaitu: pekerjaan itu sendiri, pengawas (supervisi), rekan kerja dan kesempatan promosi.

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 = 5, 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.

## a. 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 *Product Moment* dari Karl Pearson.

### 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.

### 3.7 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

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara iklim kerja dengan Kepuasan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,935$ , dengan Signifikan  $p = 0,000 < 0,05$ . Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah  $r^2 = 0,874$ . Ini menunjukkan bahwa iklim kerja berdistribusi sebesar 87,40% terhadap Kepuasan kerja.

#### 5.2 Saran

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

1. Kepada Subjek Penelitian

Disarankan agar karyawan mampu menyesuaikan kondisi, waktu, dan tempat sesuai dengan tanggung jawabnya dan porsinya masing-masing. karyawan tetap mempertahankan persepsi yang baik dalam pekerjaannya sehingga kepuasan kerja tetap baik.

2. Buat Instansi

Melihat bahwa kepuasan kerja tergolong sedang maka disarankan agar mengevaluasi kinerja pada karyawan sehingga diharapkan kepada instansi agar memberikan motivasi dan semangat untuk para pegawai berupa pemberian intensif, dan lain sebagainya.

### 3. Buat Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan pada penelitian ini adalah tempat penelitian maka disarankan agar mencari referensi tempat penelitian yang berbentuk instansi, perusahaan atau tempat lainnya serta seleksi dalam menentukan waktu penelitian maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki metode pengambilan sampel, dan mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja 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.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- 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 Padangsidempuan).
- 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. Ikagriya 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





## KATA PENGHANTAR

Dengan hormat, dalam memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana Psikologi Universitas Medan Area, saya bermaksud mengadakan penelitian. Untuk itu saya berharap dan memohon bantuan dan kerjasama saudara-saudara untuk mengisi skala ini sebagai data dalam penelitian saya.

Skala ini terdiri dari sekelompok pernyataan untuk dijawab sesuai dengan daftar pilihan yang dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Untuk itu saya berharap agar saudara-saudara memperhatikan setiap petunjuk pengisian dengan baik.

Dalam memilih daftar pilihan, tidak ada jawaban benar atau salah. Untuk itu sangat diharapkan agar saudara-saudara menjawab dengan jujur dan tidak mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Bantuan dan kerja sama saudara-saudara dalam menjawab pernyataan pada skala ini merupakan bantuan yang amat besar bagi keberhasilan penelitian ini. Atas bantuan dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

### Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Inisial :
2. Jenis Kelamin :
3. Masa Kerja :
4. Usia :

### Petunjuk Pengisian Skala

1. Tulislah Identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Jawaban diberikan dengan memberikan **tanda silang (X)** pada kolom yang telah disediakan di setiap butir butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewat. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

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.

2. Anda diharapkan menjawab semua pernyataan, **jangan sampai ada yang terlewatkan.**
3. Angket ini bukanlah suatu tes, jadi tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar, asal benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Anda.
4. Kesungguhan dan jawaban yang sesuai keadaan yang sebenarnya dalam memilih tanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini.

**Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Siapapun punya kesempatan untuk berkarir di Dinas ini Kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh dinas kepada pegawai	SS	S	TS	STS
2.	Karyawan dianggap tidak memiliki potensi	SS	S	TS	STS
3.	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan	SS	S	TS	STS
4.	Kebijakan kantor yang tidak jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan	SS	S	TS	STS
5.	Supervisor menampung aspirasi dari karyawan	SS	S	TS	STS
6.	Karyawan tidak diberikan tunjangan akhir tahun	SS	S	TS	STS
7.	Karyawan akan diberikan tunjangan tahunan jika berprestasi	SS	S	TS	STS
8.	Rekan kerja menganggap saya saingan	SS	S	TS	STS
9.	Supervisor menganggapi keluhan dan keberatan karyawan	SS	S	TS	STS
10.	Kantor tidak menanggung asuransi kesehatan karyawan	SS	S	TS	STS
11.	Rekan kerja menganggap saya sebagai keluarga	SS	S	TS	STS
12.	Karyawan tidak diizinkan menggunakan kendaraan kantor	SS	S	TS	STS
13.	Tersedianya tempat makan/kantin di tempat saya kerja yang nyaman	SS	S	TS	STS
14.	Saya merasa pekerjaan saya hanya membuat kerugian kebutuhan saya bertambah	SS	S	TS	STS
15.	Peraturan kantor akan saya patuhi	SS	S	TS	STS
16.	Saya merasa malas mengikuti kegiatan kantor	SS	S	TS	STS
17.	Rekan kerja akan mendukung jika saya memiliki prestasi	SS	S	TS	STS

18.	Saya bekerja ditempat yang tidak berhubungan dengan keterampilan yang saya miliki	SS	S	TS	STS
19.	Pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan	SS	S	TS	STS
20.	Saya dan rekan kerja saling menjatuhkan	SS	S	TS	STS
21.	Tugas-tugas saya membutuhkan ide-ide yang inovatif dalam penyelesaiannya	SS	S	TS	STS
22.	Saya bekerja optimal tetapi tidak ada keuntungannya karena saya bosan dirumah	SS	S	TS	STS
23.	Gaji pokok yang saya terima tepat waktu	SS	S	TS	STS
24.	Gaji masuk sering lewat dari tanggal yang ditentukan	SS	S	TS	STS
25.	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk menunjukkan potensi yang saya miliki	SS	S	TS	STS
26.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan apa yang saya kerjakan	SS	S	TS	STS
27.	HRD memberikan hukuman/sanksi atas kelalaian bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
28.	Saya tidak setuju dengan program kantor	SS	S	TS	STS
29.	Saya senang dengan program kantor dalam mengembangkan potensi	SS	S	TS	STS
30.	Dalam memberikan arahan Supervisor tidak detail	SS	S	TS	STS
31.	Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh kantor sesuai aturan yang ditetapkan	SS	S	TS	STS
32.	Supervisor sulit menerima aspirasi karyawan	SS	S	TS	STS
33.	Supervisor memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan	SS	S	TS	STS
34.	Dinas belum memiliki kebijakan untuk mengangkat karyawan tanpa kebijakan pemerintahan	SS	S	TS	STS
35.	Saya merasa pekerjaan saya yang membantu saya memenuhi segala kebutuhan	SS	S	TS	STS
36.	Kantor tidak memberikan kesempatan untuk promosi	SS	S	TS	STS

37.	Rekan kerja menjenguk ketika saya sakit	SS	S	TS	STS
38.	Rekan kerja tidak pernah datang menjenguk saya	SS	S	TS	STS
39.	Saya bekerja karena saya ingin terus berjuang menjadi orang sukses	SS	S	TS	STS
40.	Di kantor tidak disediakan tempat untuk makan dan minum	SS	S	TS	STS
41.	Karyawan di izinkan menggunakan kendaraan kantor apabila dibutuhkan	SS	S	TS	STS
42.	Peraturan yang ditetapkan kantor atas keputusan sepihak	SS	S	TS	STS
43.	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai	SS	S	TS	STS
44.	Saya malas mematuhi peraturan kantor	SS	S	TS	STS
45.	Rekan kerja akan membantu jika pekerjaan saya belum selesai	SS	S	TS	STS
46.	Pekerjaan yang saya miliki tidak mengharuskan memiliki keterampilan	SS	S	TS	STS
47.	Kebijakan kantor dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya	SS	S	TS	STS
48.	Saya tidak membutuhkan ide-ide dalam menyelesaikan tugas	SS	S	TS	STS
49.	Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	SS	S	TS	STS
50.	Kebijakan karyawan tidak sesuai kemampuan	SS	S	TS	STS
51.	Antar karyawan dan atasan tetap menjaga komunikasi yang baik	SS	S	TS	STS
52.	Karyawan tidak di izinkan memberikan saran kepada kantor	SS	S	TS	STS
53.	Setiap karyawan berhak memberikan masukan demi kemajuan kantor	SS	S	TS	STS
54.	Karyawan jarang komunikasi dengan rekan kerja yang lain	SS	S	TS	STS

55.	Supervisor sering mengabaikan masukan karyawan	SS	S	TS	STS
-----	--	----	---	----	-----



NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Kebersihan diutamakan dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
2.	Terkadang saya harus mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh rekan kerja	SS	S	TS	STS
3.	Saya memiliki peran saat diadakan rapat	SS	S	TS	STS
4.	Saya selektif memilih pekerjaan yang saya senangi	SS	S	TS	STS
5.	Semua pekerjaan yang diberikan kepada saya, akan saya selesaikan tepat waktu	SS	S	TS	STS
6.	Saya bingung dengan posisi saya di kantor	SS	S	TS	STS
7.	Dalam bekerja diwajibkan menggunakan atribut yang lengkap	SS	S	TS	STS
8.	Saya mengabaikan kebersihan karena ada bagian lain yang akan membantu mengecek	SS	S	TS	STS
9.	Pekerjaan saya di kantor didefinisikan secara jelas dan tersruktur	SS	S	TS	STS
10.	Meskipun saya berhasil mengerjakan pekerjaan, pimpinan bersikap biasa saja	SS	S	TS	STS
11.	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	SS	S	TS	STS
12.	Ketika pekerjaan menumpuk, saya meminta bantuan rekan kerja	SS	S	TS	STS
13.	Kontribusi saya di akui dalam pekerjaan	SS	S	TS	STS
14.	Saya tidak pernah mendapatkan kesempatan promosi meskipun sering berhasil melakukan pekerjaan atau project tertentu	SS	S	TS	STS
15.	Saya mendapat dukungan dari rekan-rekan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari	SS	S	TS	STS
16.	Tidak ada dukungan yang saya peroleh dari rekan kerja	SS	S	TS	STS

	saat saya mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan				
17.	Saya mendapatkan apresiasi ketika berhasil melakukan pekerjaan	SS	S	TS	STS
18.	Saya tidak pernah menceritakan kepada orang lain tentang prestasi	SS	S	TS	STS
19.	Akan merugikan bagi saya bila harus meninggalkan kantor ini	SS	S	TS	STS
20.	Atasan terkesan cuek ketika saya mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
21.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari kantor ini	SS	S	TS	STS
22.	Saya berusaha mencari kesempatan dan peluang untuk bekerja di tempat lain	SS	S	TS	STS
23.	Saya beranggapan atasan saya dapat menilai kinerja karyawannya secara objektif	SS	S	TS	STS
24.	Saya tidak memiliki atribut lengkap dalam bekerja	SS	S	TS	STS







n o.	a 1	a 2	a 3	a 4	a 5	a 6	a 7	a 8	a 9	a 10	a 11	a 12	a 13	a 14	a 15	a 16	a 17	a 18	a 19	a 20	a 21	a 22	a 23	a 24		
s 1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5 0
s 2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	3 3	
s 3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	4 0	
s 4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	5 8	
s 5	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3 2	
s 6	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	4 2	
s 7	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3 9	
s 8	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5 1	
s 9	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4 7	
s 10	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	2	1	5 1	
s 11	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3 5	
s 1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	5	

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

2																								5	
s 1 3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	5 4
s 1 4	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4 1	
s 1 5	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	5 4	
s 1 6	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3 7	
s 1 7	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3 9	
s 1 8	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	5 6	
s 1 9	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3 1	
s 2 0	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	4 3	
s 2 1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	5 3	
s 2 2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	4 2	

**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





2																									
s 4 3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	4
s 4 4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	5	
s 4 5	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	5	
s 4 6	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	
s 4 7	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	
s 4 8	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	8	
s 4 9	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	
s 5 0	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	
s 5 1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	3
s 5 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	

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

2																										
s 5 3	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	4 6
s 5 4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	5 4	
s 5 5	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3 2	
s 5 6	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	5 4	
s 5 7	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	4 5	
s 5 8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2 4	
s 5 9	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3 2	
s 6 0	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	5 6	
s 6 1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3 2	
s 6 6	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3 9	

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



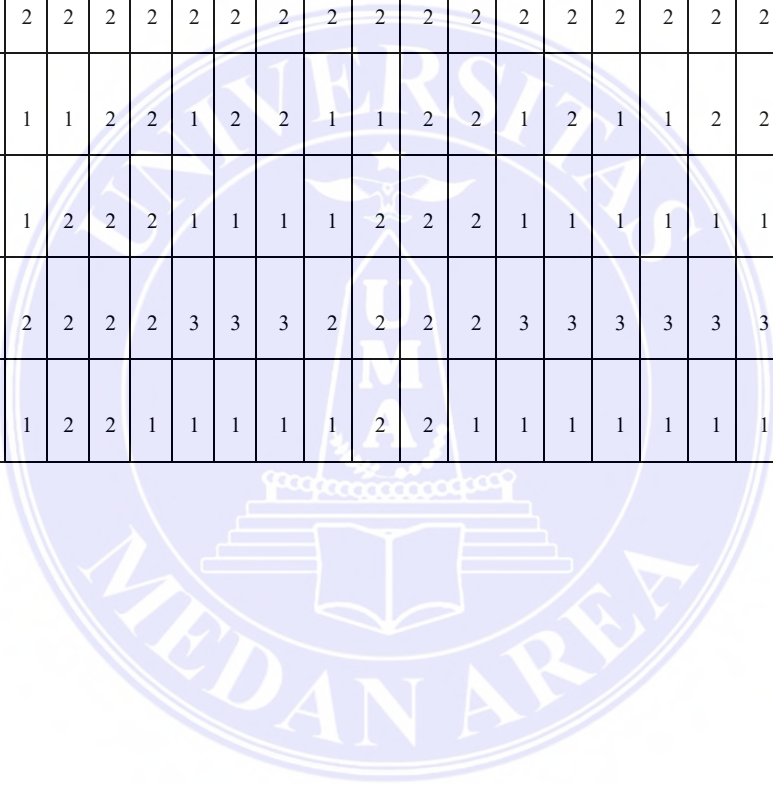
2																								
s 6 3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3 9
s 6 4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3 0
s 6 5	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4 2
s 6 6	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	5 7
s 6 7	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	5 8
s 6 8	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3 0
s 6 9	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	4 2
s 7 0	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	3 8
s 7 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2 4
s 7 5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4 5

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

2																									
s 7 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4 8	
s 7 4	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3 7
s 7 5	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3 3
s 7 6	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	6 0
s 7 7	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3 0







0	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3
1	3	3	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	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3			
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	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
3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	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	1	1	1	1	2	2
4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2				
5	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
6	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3
7	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
8	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2			
9	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	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	2	2	2	2	2	3	1				
0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1			
1	2	2	2	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	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
2	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	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3			
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

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



9	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1			
0	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2					
1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	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	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	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	2	2	2	2	2				
5	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1				
6	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2				
7	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2					
8	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	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	1	1	1				
9	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1					
0	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	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	2				
1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1			
2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	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	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	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

## 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 26/2/25

Access From (repository.uma.ac.id)26/2/25







## 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 26/2/25

Access From (repository.uma.ac.id)26/2/25



## LAMPIRAN C

### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

**RELIABILITY**

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006  
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014  
VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022  
VAR00023 VAR00024
```

```
/SCALE('iklim kerja') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

**Reliability****Notes**

Output Created

28-MAY-2023 21:12:13

Comments

Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	77
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
		/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024
		/SCALE('iklim kerja') ALL
		/MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet0]

**Scale: iklim kerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	77	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	24

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	41.0260	122.526	.504	.951
VAR00002	41.0779	120.073	.667	.949
VAR00003	41.2078	122.404	.616	.950
VAR00004	41.1429	120.966	.689	.949
VAR00005	41.1818	121.388	.638	.949

VAR00006	41.1818	121.256	.669	.949
VAR00007	41.2208	122.069	.613	.950
VAR00008	41.2338	118.681	.720	.948
VAR00009	41.2987	121.791	.587	.950
VAR00010	41.3247	119.143	.783	.948
VAR00011	41.2857	119.759	.753	.948
VAR00012	41.2338	122.181	.580	.950
VAR00013	41.1818	122.598	.593	.950
VAR00014	41.1948	120.080	.682	.949
VAR00015	41.2078	120.167	.620	.950
VAR00016	41.1429	119.650	.678	.949
VAR00017	41.2208	120.280	.698	.949
VAR00018	41.2727	118.306	.769	.948
VAR00019	41.1818	121.730	.657	.949
VAR00020	41.1948	119.554	.698	.949
VAR00021	41.2727	118.885	.731	.948
VAR00022	41.2208	120.543	.679	.949
VAR00023	41.1558	121.686	.630	.950
VAR00024	41.0390	123.380	.444	.952

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	96.0649	721.062	.662	.983
VAR00002	96.0000	715.605	.712	.983
VAR00003	96.0519	722.603	.664	.983
VAR00004	96.0130	720.171	.760	.983

VAR00005	96.0909	722.610	.688	.983
VAR00006	96.1039	722.489	.708	.983
VAR00007	96.1429	723.861	.649	.983
VAR00008	96.1429	713.940	.762	.983
VAR00009	96.2338	716.603	.804	.983
VAR00010	96.1688	717.511	.800	.983
VAR00011	96.1429	716.519	.792	.983
VAR00012	96.0519	724.418	.612	.984
VAR00013	96.0909	721.531	.720	.983
VAR00014	96.0260	715.420	.773	.983
VAR00015	96.0260	718.236	.738	.983
VAR00016	96.0519	718.129	.770	.983
VAR00017	96.1558	722.475	.709	.983
VAR00018	96.1688	722.511	.702	.983
VAR00019	96.1688	723.142	.660	.983
VAR00020	96.1429	713.756	.803	.983
VAR00021	96.1169	719.499	.665	.983
VAR00022	96.0909	718.110	.710	.983
VAR00023	96.0519	721.339	.610	.984
VAR00024	95.9740	722.710	.565	.984
VAR00025	96.0519	722.603	.664	.983
VAR00026	96.0130	720.171	.760	.983
VAR00027	96.0909	722.610	.688	.983
VAR00028	96.1039	722.489	.708	.983
VAR00029	96.1429	723.861	.649	.983
VAR00030	96.1429	713.940	.762	.983
VAR00031	96.2338	716.603	.804	.983
VAR00032	96.1688	717.511	.800	.983
VAR00033	96.1429	716.519	.792	.983
VAR00034	96.0519	724.418	.612	.984
VAR00035	96.0909	721.531	.720	.983

VAR00036	96.0260	715.420	.773	.983
VAR00037	96.0260	718.236	.738	.983
VAR00038	96.0519	718.129	.770	.983
VAR00039	96.1558	722.475	.709	.983
VAR00040	96.1688	722.511	.702	.983
VAR00041	96.1688	723.142	.660	.983
VAR00042	96.1429	713.756	.803	.983
VAR00043	96.1169	719.499	.665	.983
VAR00044	96.0909	718.110	.710	.983
VAR00045	96.0519	722.603	.664	.983
VAR00046	96.0130	720.171	.760	.983
VAR00047	96.0909	722.610	.688	.983
VAR00048	96.1039	722.489	.708	.983
VAR00049	96.1429	723.861	.649	.983
VAR00050	96.1429	713.940	.762	.983
VAR00051	96.2338	716.603	.804	.983
VAR00052	96.1688	717.511	.800	.983
VAR00053	96.1429	716.519	.792	.983
VAR00054	96.0519	724.418	.612	.984
VAR00055	96.0909	721.531	.720	.983

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
42.9870	131.250	11.45643	24





NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006  
 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014  
 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022  
 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030  
 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038  
 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046  
 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054  
 VAR00055

/SCALE('kepuasan kerja') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

### Reliability

### Notes

Output Created	28-MAY-2023 21:14:28
Comments	

Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	77
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054 VAR00055  /SCALE('kepuasan kerja') ALL  /MODEL=ALPHA  /STATISTICS=SCALE  /SUMMARY=TOTAL.
	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.03
	Resources	

[DataSet1]

**Scale: kepuasan kerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	77	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	55

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
97.8831	746.499	27.32214	55

## LAMPIRAN D

### UJI NORMALITAS



NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=x y

/MISSING ANALYSIS.

**NPar Tests**

**Notes**

Output Created	28-MAY-2023 21:19:19
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 77 Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. NPAR TESTS
Syntax	/K-S(NORMAL)=x y /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00.02 Elapsed Time 00:00:00.02 Number of Cases Allowed <sup>a</sup> 157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		iklim kerja	kepuasan kerja
N		77	77
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	42.9870	97.8831
	Std. Deviation	11.45643	27.32214
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.087
	Positive	.106	.087
	Negative	-.064	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.928	.761
Asymp. Sig. (2-tailed)		.355	.608

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

EXAMINE VARIABLES=x y

/PLOT BOXPLOT

/COMPARE GROUPS

/STATISTICS EXTREME

/MISSING LISTWISE

/NOTOTAL.

### Explore

**Notes**

Output Created	28-MAY-2023 21:19:43	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	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 EXTREME /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:01.36
	Elapsed Time	00:00:00.98

[DataSet2]

**Case Processing Summary**

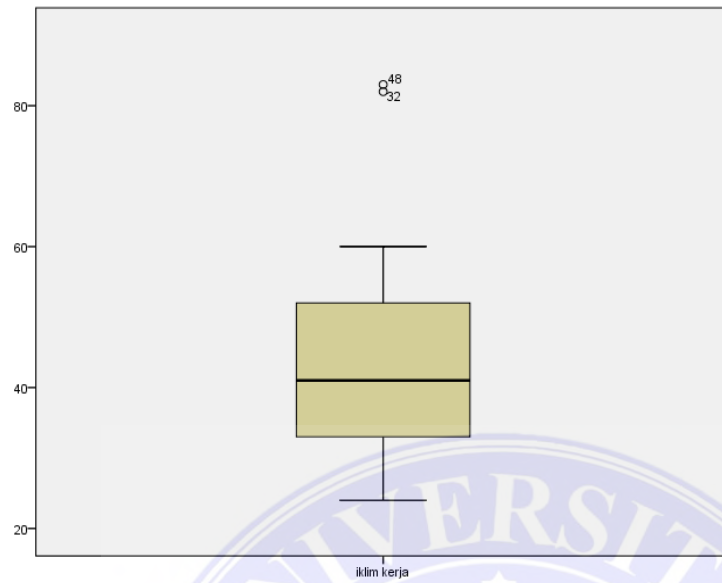
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
iklim kerja	77	100.0%	0	0.0%	77	100.0%
kepuasan kerja	77	100.0%	0	0.0%	77	100.0%



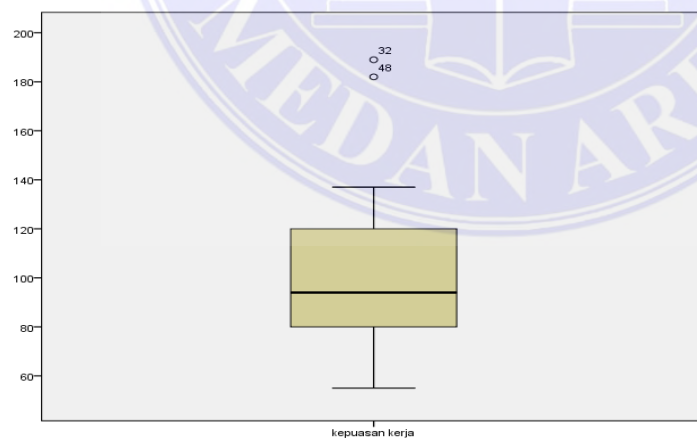
**Extreme Values**

		Case Number	Value
iklim kerja		1	83.00
		2	82.00
	Highest	3	60.00
		4	58.00
		5	58.00
		1	71
		2	58
	Lowest	3	52
		4	30
		5	27
kepuasan kerja		1	189.00
		2	182.00
	Highest	3	137.00
		4	136.00
		5	136.00
		1	71
		2	64
	Lowest	3	55.00
		4	30
		5	42

**iklim kerja**



**kepuasan kerja**





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

**Means**

**Notes**

Output Created		28-MAY-2023 21:20:41
Comments		
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
Input	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	77
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.

	Cases Used	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	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

[DataSet2]

**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
24.00	69.0000	3	24.24871
26.00	59.0000	1	.
29.00	65.0000	1	.
30.00	63.0000	3	7.21110
31.00	67.0000	2	.00000
32.00	72.5000	4	5.19615
33.00	75.0000	6	10.25671
35.00	72.0000	1	.
36.00	84.0000	1	.

37.00	80.0000	3	10.44031
38.00	87.0000	3	4.00000
39.00	88.6667	6	5.78504
40.00	88.7500	4	2.21736
41.00	93.0000	2	1.41421
42.00	97.7500	4	2.62996
43.00	100.0000	1	.
44.00	104.0000	1	.
45.00	103.0000	4	2.16025
46.00	104.0000	1	.
47.00	104.0000	1	.
48.00	136.0000	1	.
50.00	114.0000	2	5.65685
51.00	92.0000	2	39.59798
52.00	119.0000	2	14.14214
53.00	118.5000	2	3.53553
54.00	125.6667	6	3.26599
55.00	124.0000	1	.
56.00	129.6667	3	4.04145
57.00	132.0000	1	.
58.00	134.5000	2	3.53553
60.00	136.0000	1	.
82.00	182.0000	1	.
83.00	189.0000	1	.
Total	97.8831	77	27.32214

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	
			(Combined)	52467.115	32
kepuasan kerja * iklim kerja	Between Groups	Linearity	49585.268	1	
			Deviation from Linearity	2881.847	31

Within Groups	4266.833	44
Total	56733.948	76

**ANOVA Table**

	Mean Square	F
(Combined)	1639.597	16.908
Between Groups		
Linearity	49585.268	511.328
Deviation from Linearity	92.963	.959
Within Groups	96.973	
Total		

**ANOVA Table**

	Sig.
(Combined)	.000
Between Groups	
Linearity	.000
Deviation from Linearity	.543
Within Groups	
Total	

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kepuasan kerja * iklim kerja	.935	.874	.962	.925





CORRELATIONS

/VARIABLES=x y

/PRINT=ONETAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

**Correlations**

**Notes**

Output Created	28-MAY-2023 21:21:40
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 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	CORRELATIONS /VARIABLES=x y /PRINT=ONETAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet2]


**Correlations**

		iklim kerja	kepuasan kerja
iklim kerja	Pearson Correlation	1	.935**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	77	77
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.935**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	77	77

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







**PT. JADI JAYA NABATI**

0812 2868 8925 | jadjayanabati@gmail.com  
Jl. Starban, Polonia No. 1D, Kec. Medan Polonia  
Kota Medan, Sumatera Utara - 20157

Nomor : 017/PT. JJN /VI/2024  
Lampiran : ---  
Perihal : **Penelitian**

Medan, 07 Juni 2024

**Kepada Yth,**  
**Dekan Fakultas Psikologi**  
**Universitas Medan Area**  
**di**  
**Tempat**

Dengan Hormat,


Dengan surat ini kami menerangkan bahwa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Eriska Febriani  
NIM : 17.860.0480  
Judul Skripsi : Hubungan Antara Iklim Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Jadi Jaya Nabati  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan Riset dan Pengambilan data di PT. Jadi Jaya Nabati dari tanggal 01 Juni 2024 hingga 06 Juni 2024.

Surat keterangan ini diberikan untuk keperluan Universitas dengan harapan agar pihak berwenang dapat memberikan bantuan, apabila diperlukan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Direktur  
  
**PT. JADI JAYA NABATI**  
(Eriska Febriani)

Tembusan : - Mahasiswa  
- Arsip