

**HUBUNGAN IKLIM KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
PADA KARYAWAN BAGIAN PEMANEN DI PTPN IV UNIT  
KEBUN BATANG LAPING**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**Diah Putri Andini**

**218600029**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2025**

**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 26/1/26

Access From (repositori.uma.ac.id)26/1/26

**HUBUNGAN IKLIM KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
PADA KARYAWAN BAGIAN PEMANEN DI PTPN IV UNIT KEBUN  
BATANG LAPING**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh**

**Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi**

**Universitas Medan Area**

**DIAH PUTRI ANDINI**

**218600029**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2025**

## HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL : HUBUNGAN IKLIM KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
PADA KARYAWAN BAGIAN PEMANEN DI PTPN IV UNIT  
KEBUN BATANG LAPING

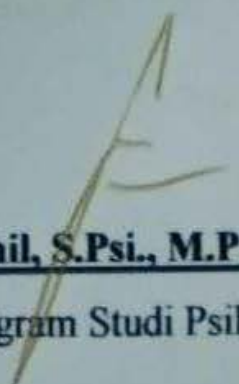
NAMA : DIAH PUTRI ANDINI

NPM : 218600029

FAKULTAS : PSIKOLOGI



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



**Faadhil, S.Psi., M.Psi**  
Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal Lulus : 27 Mei 2025  
UNIVERSITAS MEDAN AREA



## HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, Februari 2025



DIAH PUTRI ANDINI

218600029



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

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Diah Putri Andini

NPM : 218600029

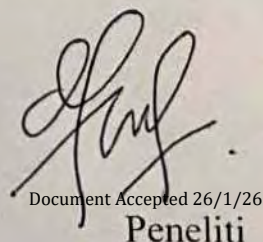
Program Studi : Psikologi

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 Hubungan Iklim Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PTPN IV Unit Kebun Batang Laping. Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, Februari 2025

  
Document Accepted 26/1/26  
Peneliti



## ABSTRACT

### **THE CORRELATION BETWEEN WORK CLIMATE AND JOB SATISFACTION AMONG HARVESTING EMPLOYEES AT PTPN IV BATANG LAPING ESTATE UNIT**

**BY:**

**DIAH PUTRI ANDINI**

**NPM: 218600029**

*This research aimed to analyze the correlation between work climate and job satisfaction among harvesting employees at PTPN IV Batang Laping Estate Unit. The research method used was quantitative. The sample in this research consisted of 63 harvesting employees at PTPN IV Batang Laping Estate Unit. The sampling technique used was purposive sampling. The measuring instruments used were work climate and job satisfaction scales, which were developed based on aspects proposed by Spector. Based on the data analysis results, it could be concluded that the work climate perceived by the harvesting employees at PTPN IV Batang Laping Estate Unit was moderate to low (empirical mean = 63.603 > hypothetical mean = 65.000). This indicated that the employees had a fairly good work climate, which could be due to a supportive work environment and professional, competent colleagues. There was also a positive indication toward employee job satisfaction. The level of job satisfaction among harvesting employees at PTPN IV Batang Laping Estate Unit was also moderate to low (empirical mean = 80.651 < hypothetical mean = 82.500), in which the job satisfaction felt by employees could increase their work spirit, work commitment, and work motivation. The coefficient of determination ( $r^2$ ) of the correlation between the independent and dependent variables was  $r^2 = 0.310$ . This showed that the work climate contributed 31.00% to job satisfaction.*

**Keywords:** *Work Climate, Job Satisfaction, Employees*





## ABSTRAK

### HUBUNGAN IKLIM KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PEMANEN DI PTPN IV UNIT KEBUN BATANG LAPING

OLEH :  
DIAH PUTRI ANDINI  
NPM: 218600029

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis hubungan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja Karyawan bagian pemanen PTPN IV Unit Kebun Batang Laping . Metode penelitian yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 63 orang Karyawan bagian pemanen PTPN IV Unit Kebun Batang Laping Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah Purposive sampling. Alat ukur penelitian ini menggunakan skala iklim kerja dan kepuasan kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Speactor. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa Iklim Kerja yang dirasakan oleh karyawan bagian pemanen di PTPN IV Unit Kebun Batang Laping tergolong sedang cenderung rendah ( $\text{mean empirik} = 63.603 > \text{mean hipotetik} = 65.000$ ). Ini mengindikasikan bahwa karyawan bagian pemanen di PTPN IV Unit Kebun Batang Laping memiliki iklim kerja yang tergolong baik. Ini dapat disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang cukup mendukung dan rekan-rekan kerja yang profesional dan kompeten. Kemudian terlihat adanya indikasi positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja pada karyawan bagian pemanen di PTPN IV Unit Kebun Batang Laping juga tergolong sedang cenderung rendah ( $\text{mean empirik} = 80.651 < \text{mean hipotetik} = 82.500$ ). dimana kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja, komitmen kerja serta motivasi kerja pada karyawan. Dan Koefisien determinan ( $r$ ) dari hubungan antara variable bebas dan variabel terikat adalah  $r^2 = 0,310$ . Ini menunjukkan bahwa iklim kerja berdistribusi sebesar 31.00% terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan

## RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Sosa pada tanggal 09 juni 2003 dari bapak Indra Pahlawan Harahap dan ibu Harmoniati siregar. Peneliti merupakan anak kedua dari dua bersaudara. Pada tahun 2009 peneliti mulai menempuh pendidikan di jenjang Sekolah Dasar di SDN 341 Ranah Batahan selama 6 tahun dan melanjutkan pendidikan ke jenjang SMP pada tahun 2015 di SMPN 1 Batahan & Sekolah Menengah Atas pada tahun 2018 di SMK Al-Washliyah 2 Perdagangan pada jurusan farmasi Klinis Dan Komunitass. Pada tahun 2021 peneliti lulus dari di SMK Al-Washliyah 2 Perdagangan pada jurusan farmasi Klinis Dan Komunitass dan pada tahun 2021 terdaftar sebagai mahasiswa fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

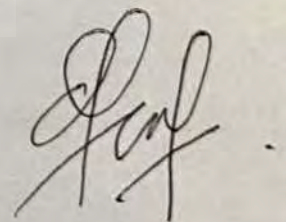
Pada tahun 2014 peneliti pernah mengikuti lomba cerdas cermat MIPA da menjadi perwakilan dalam bidang matematika dan memperoleh juara 3 sekecamatan Batahan, kemudian pada tahun 2015 peneliti juga pernah mengikuti kegiatan MTQ sekebun Batang Laping dan mendaapat juara 1 sekebun Batang Laping. Pada tahun 2016 peneliti juga pernah berkesempatan menjadi perwakilan SMP untuk lomb cerdas cermat MTK, IPA, DAN IPS sekabupaten Mandailing Natal, dan menjadi perwaakilan dalam bidang IPS namun belum berkesempatan mendi juara pada lomba tersebut.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur yang sedalam-dalamnya peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan limpahan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian Skripsi dengan judul “Hubungan Iklim Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PTPN IV Unit Kebun Batang Laping.”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Psikologi pada Fakultas psikologi Universitas Medan Area. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing (Prof. Hasanuddin Ph.D) yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti dalam pembuatan Skripsi ini. Peneliti menyelesaikan Skripsi ini sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Untuk itu saran serta kritikan yang membangun sangat diharapkan. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi semua orang yang membacanya.

Medan, 18 Oktober 2024



Diah Putri Andini

## DAFTAR ISI

<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Batasan Masalah.....	3
1.3 Rumusan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	4
1.5 Manfaat Penelitian .....	4
1.5.1 Manfaat Teoritis .....	4
1.5.2 Manfaat Praktis.....	5
1.6 Hipotesis.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
2.1 Kepuasan Kerja .....	6
2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja .....	6
2.1.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja .....	7
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	12
2.1.4 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja .....	16
2.1.5 Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja .....	19
2.1.6 Karakteristik Kepuasan Dan Ketidakpuasan Kerja .....	21
2.1.7 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja .....	22
2.2 Iklim Kerja .....	24
2.2.1 Pengertian Iklim Kerja.....	24
2.2.2 Jenis-Jenis Iklim Kerja.....	25
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja .....	25
2.2.4 Aspek-Aspek Iklim Kerja .....	29
2.3 Hubungan Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	31



2.4 Kerangka Konseptual.....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian .....	35
3.2 Bahan Dan Alat Penelitian .....	35
3.3 Metodologi Penelitian .....	35
3.3.1 Variabel Penelitian .....	36
3.3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	36
3.3.3 Metode Pengumpulan Data .....	36
3.3.4 Metode Analisis Data .....	37
3.3.5 Metode Uji Coba Alat Ukur.....	37
3.3.6 Uji Normalitas .....	38
3.4 Populasi, Dan Sampel.....	39
3.4.1 Populasi.....	39
3.4.2 Sampel .....	39
3.5 Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.6 Prosedur Kerja .....	40
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
4.1 Hasil Analisis Data .....	42
4.2 Hasil Uji Validitas .....	42
4.2.1 Skala Iklim Kerja.....	42
4.2.2 Skala Kepuasan Kerja.....	43
4.3 Reliabilitas Skala .....	43
4.3.1 Skala Iklim Kerja.....	43
4.3.2 Skala Kepuasan Kerja Karyawan .....	44
4.4 Uji Asumsi .....	44
4.4.1 Uji Normalitas .....	44
4.4.2 Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	45
4.4.3 Hasil Uji Hipotesis.....	46
4.4.4 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik.....	46
4.4.5 Grafik Iklim Kerja .....	48
4.4.6 Grafik Kepuasan Kerja .....	49
4.5 Pembahasan.....	49

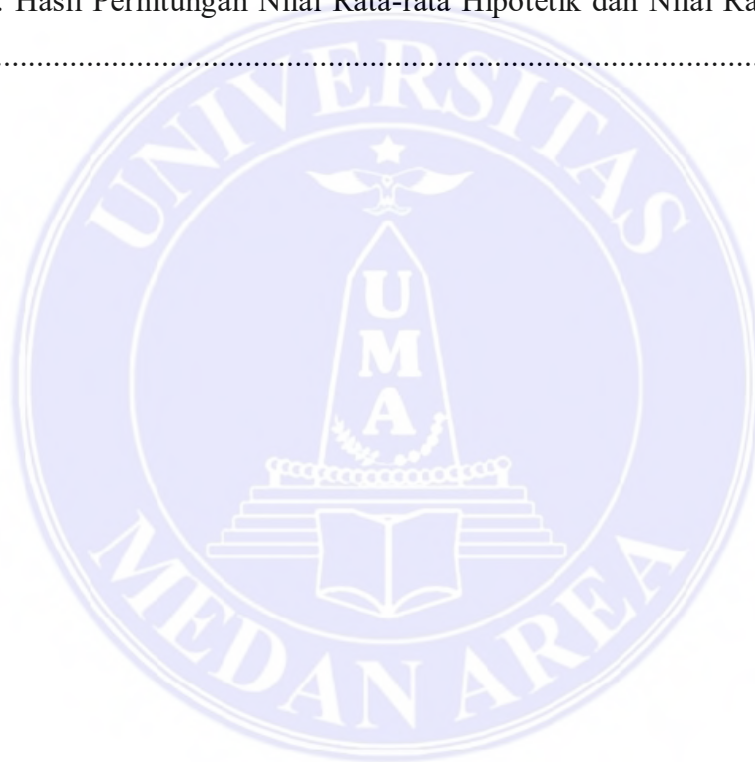
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>52</b>
5.1 Kesimpulan .....	52
5.2 Saran .....	52
5.2.1 Saran Kepada Perusahaan .....	52
5.2.2 Saran Kepada Subjek Penelitian.....	53
5.2.3 Saran Kepada Peneliti Selanjutnya.....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>55</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>57</b>





## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Skala Iklim Kerja.....	42
Tabel 2. Hasil Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja.....	43
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Skala Iklim Kerja .....	43
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja Karyawan .....	44
Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji NormalitasSebaran.....	44
Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji LinieritasHubungan .....	45
Tabel 7. Analisa Korelasir <i>Product Moment</i> .....	46
Tabel 8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik .....	48



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konsep .....	34
Gambar 2. Grafik Iklim Kerja .....	48
Gambar 3. Grafik Kepuasan Kerja .....	49





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Alat Ukur Penelitian.....	57
Lampiran 2 Sebaran Data Penelitian .....	63
Lampiran 3 Uji Validitas.....	70
Lampiran 4 Uji Normalitas .....	76
Lampiran 5 Uji Linieritas .....	78
Lampiran 6 Uji Hipotesis .....	82
Lampiran 7 Surat Penelitian & Surat Selesai Peneliti .....	84



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting bagi organisasi. SDM berperan dalam memikirkan, menangani, dan menyelesaikan masalah strategis untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap individu dalam organisasi memiliki karakter, sikap, dan kepribadian yang berbeda, yang memengaruhi kinerja mereka. Karyawan, sebagai bagian dari SDM, adalah kunci keberhasilan perusahaan.

Di dunia kerja, keberagaman SDM mengharuskan perusahaan untuk menetapkan peraturan dan kebijakan yang efektif dalam memilih dan mengelola karyawan. Menurut Hasibuan (2016), karyawan adalah individu yang menyediakan jasa, baik berupa pemikiran maupun tenaga, dan menerima imbalan yang telah ditentukan sebelumnya.

Masalah yang sering dihadapi perusahaan berkaitan dengan SDM. Pekerjaan yang sulit dapat diatasi dengan kerjasama yang solid antar anggota tim. Kekuatan internal SDM adalah kunci keberhasilan perusahaan. Namun, mempertahankan karyawan yang ada bukanlah hal yang mudah. Perusahaan perlu memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

Perusahaan juga harus peka terhadap lingkungan yang memengaruhi organisasi, baik internal maupun eksternal. Setiap perubahan dalam masyarakat akan berdampak pada SDM. Oleh karena itu, organisasi perlu beradaptasi dengan perubahan nilai kerja, yang dapat memengaruhi kebijakan dan pengelolaan SDM.

Kenyamanan dan kepuasan karyawan sangat penting. Rosario (2012) menyatakan bahwa karyawan yang puas cenderung bekerja lebih optimal tanpa paksaan, sehingga hasil kerja mereka memenuhi standar perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menurunkan kinerja. Menurut teori As'ad (2013), ada beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, antara lain: Kepuasan Finansial: Meliputi gaji, tunjangan, jaminan sosial, dan fasilitas lainnya. Kepuasan Fisik: Terkait dengan jenis pekerjaan, pengaturan waktu, dan kondisi lingkungan kerja. Kepuasan Sosial: Berhubungan dengan interaksi antar karyawan dan atasan. Kepuasan Psikologis: Mencakup ketenangan dalam bekerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Contoh nyata dapat dilihat pada PTPN IV Unit Kebun Batang Laping, yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Sejak berdiri pada 3 Oktober 2007, Perusahaan ini telah dikenal luas. Namun, seiring berjalannya waktu, karyawan, terutama pemanen, mulai mengeluhkan kondisi kerja yang ekstrem, seperti lokasi pemanenan di daerah pegunungan yang sulit dijangkau. Hal ini menghambat pencapaian target panen harian. Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan merasa lokasi kerja mereka tidak aman dan nyaman, serta gaji yang diterima tidak sebanding dengan risiko pekerjaan.

Karyawan pemanen yang merasa kurang puas dengan kondisi kerja dan keputusan perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan yang puas akan berusaha maksimal dalam menyelesaikan tugas, menjaga kualitas produk, dan pelayanan kepada konsumen. Menurut Herzberg (1959), karyawan yang puas memiliki motivasi tinggi dan



lebih senang dalam bekerja, sedangkan karyawan yang tidak puas cenderung malas dan tidak bersemangat.

Spector (dalam Mariati, 2013) menyatakan bahwa karyawan merasa puas jika mereka mendapatkan semua aspek kepuasan kerja, seperti gaji, promosi, supervisi, tunjangan, dan komunikasi yang baik. Ketidakpuasan dapat muncul akibat iklim kerja yang buruk, seperti risiko tinggi di lokasi kerja dan perbedaan gaji yang tidak adil.

Berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa karyawan mengeluhkan kondisi lokasi pemanenan yang ekstrem dan kurangnya fasilitas. Beberapa karyawan bahkan menunda pekerjaan dan menunjukkan sikap acuh tak acuh terhadap tugas mereka. Hal ini mencerminkan ketidakpuasan kerja yang dapat menimbulkan masalah bagi perusahaan.

Dari fenomena ini, dapat disimpulkan bahwa penurunan kepuasan kerja di PTPN IV Unit Kebun Batang Laping dipengaruhi oleh iklim kerja yang ada. Karyawan merasa tidak puas dengan lokasi kerja yang ekstrem dan gaji yang dianggap rendah. Selain itu, ketidakpuasan psikologis juga muncul, yang berdampak pada disiplin dan kualitas kerja.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PTPN IV Unit Kebun Batang Laping.”

## **1.2 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan sebelumnya, terdapat beberapa bahasa masalah yakni :

Responden pada penelitian ini dibatasi hanya pada karyawan permanen dengan status karyawan tidak tetap di PTPN IV Unit Kebun Balap. Dan karyawan bagian pemanen dengan status karyawan tetap tidak menjadi fokus penelitian.

1. Responden penelitian ini hanyalah karyawan bagian pemanen di PTPN IV Unit Kebun Batang Laping.
2. Responden penelitian hanya karyawan yang berstatus aktif dan tinggal di perubahan Afd 1-6 di PTPN IV Unit Kebun Batang Laping.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah: "Apakah iklim kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Batang Laping. "

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis hubungan iklim kerja berhubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PTPT IV Unit Kebun Batang Laping.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

1. Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
2. Memberikan informasi tentang pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN IV Unit Kebun Batang Laping yang dapat menjadi penelitian lebih lanjut.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan mengenai pentingnya iklim kerja dengan kepuasan kerja dalam menghadapi masalah atau situasi guna mencapai kesuksesan psikologis.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan PTPT IV Unit Kebun Batang Laping, mengenai iklim kerja dengan kepuasan kerja guna membantu karyawan untuk mampu menyelesaikan berbagai permasalahan dan tekanan sehingga dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
3. Sebagai masukan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang.

### 1.6 Hipotesis

Ada hubungan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian pemanen di PTPN IV Unit Kebun Batang Laping . Dengan asumsi semakin baik iklim kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kepuasan Kerja**

##### **2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sejalan dengan yang dinyatakan oleh Umar (2011) bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Sunyoto (2012) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

Mathis dan Jackson (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Sejalan dengan yang dinyatakan oleh Locke (Robbin, 2014) kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaan mereka. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan. 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. Namun sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas maka kinerja nya pun akan menurun. Menurut Lawler (Robbins, 2015), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian baik secara positif atau negatif yang dimiliki oleh seseorang individual mengenai pekerjaannya berdasarkan evaluasi dari pengalaman kerja yang sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya sendiri.

### **2.1.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja**

Silverthorne (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dilihat dari segi Teori 2 faktor Herzberg. Teori 2 faktor Herzberg mengatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja melibatkan dua jenis kebutuhan, yaitu *hygiene need* dan *motivator need*. *Hygiene need* berkaitan dengan faktor lingkungan, yang biasa dikenal dengan istilah kondisi fisik dan psikologis ditempat kerja, meliputi gaji, kondisi kerja, rekan kerja dan struktur manajemen. Ketidakpuasan muncul jika kondisi-kondisi tersebut tidak terpenuhi atau tidak didapatkan. contohnya seperti, karyawan tidak merasa senang jika tempat kerjanya kotor, gaji rendah. Perusahaan tersebut harus dapat berupaya menciptakan lingkungan atau kondisi kerja yang menyenangkan dan aman serta memberikan gaji yang baik untuk

mengurangi ketidakpuasan karyawan, sehingga karyawan akan bekerja dengan senang serta giat.

*Motivator need* melekat pada pekerjaan itu sendiri, adalah berupa tanggung jawab, kesempatan untuk mengembangkan diri, memperoleh penghargaan terhadap keberhasilan mereka menyelesaikan tugas, serta adanya potensi promosi. Pemenuhan atas kebutuhan tersebut akan menimbulkan kepuasan, dan Herzberg menganggap bahwa karyawan akan bekerja lebih giat untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Kepuasan kerja yang tinggi akan muncul ketika semua kebutuhan tersebut terpenuhi. Kemungkinan akan terjadi tumpang tindih ketika harus memisahkan antara *hygiene need* dan *motivasi ekstrinsik* dengan *motivator need* dan motivasi intrinsik. Gaji yang tinggi dapat menimbulkan kepuasan, menggantikan kebosanan terhadap pekerjaan yang cenderung menyebabkan rendahnya harga diri seseorang dimata orang lain.

Secara ringkas teori kepuasan kerja yang berkaitan dengan teori motivasi antara lain:

1. Herzberg (Kreitner dan Kinicki, 2014) memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari dua kelompok yaitu *satisfiers* dan *dissatisfiers*. Kelompok *satisfiers* adalah kelompok yang akan membuat orang puas terhadap pekerjaannya. Kelompok *satisfiers* disebut juga *motivator intrinsik*, meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang. Kelompok *dissatisfiers* adalah kelompok yang tidak akan membuat orang puas dengan pekerjaannya. Kelompok tersebut disebut *hygiene faktor* atau *faktor ekstrinsik*. Ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-



faktor ekstrinsik, meliputi upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu hubungan interpersonal antara sesama rekan kerja, atasan dan bawahan. Faktor yang termasuk dalam kelompok motivator cenderung merupakan faktor yang menimbulkan motivasi kerja yang lebih bercorak proaktif, sedangkan faktor yang termasuk dalam kelompok faktor *hygiene* cenderung menghasilkan motivasi kerja yang lebih reaktif.

2. Teori model aspek kepuasan (*facet satisfaction*) Dikemukakan oleh Lawler (Berry, 2011) dimana individu dipuaskan dengan suatu aspek khusus dari pekerjaan mereka, misalnya rekan kerja, atasan, upah, dan sebagainya, jika jumlah aspek yang mereka alami adalah yang seharusnya mereka peroleh karena telah melaksanakan pekerjaannya sama dengan jumlah yang benar-benar mereka peroleh. Jumlah dari bidang yang dipersepsikan individu tergantung dari bagaimana individu tersebut mempersepsikan pekerjaannya. Teori Lawler memperluas teori sebelumnya ke dalam perspektif yang lebih kompleks mengenai kepuasan kerja. Model aspek kepuasan kerja meramalkan kepuasan kerja dengan aspek-aspek pekerjaan yang berbeda. Lawler dalam analisisnya menggunakan hipotesis kesenjangan dan teori keadilan. Menurut Lawler tingkatan kepuasan terhadap aspek kerja ditentukan oleh perbandingan antara pengharapan dari yang seharusnya diterima dari aspek-aspek pekerjaan dan persepsi dari apa yang telah diterima. Pengharapan dari yang seharusnya diterima ditentukan oleh persepsi individu terhadap input pada pekerjaannya, input dan hasil dari orang lain, serta tuntutan

pekerjaan. Persepsi terhadap hasil yang diterima dari pekerjaan ditentukan dari pertimbangan keadilan, secara spesifik melalui jumlah aktual yang diterima individu dibandingkan jumlah yang diterima orang lain yang relevan. Kepuasan dihasilkan ketika jumlah yang diterima sama dengan yang diharapkan. Ketidakpuasan dihasilkan ketika individu mendapatkan kurang dari apa yang diharapkan. Lawler menjelaskan bahwa ukuran kesenjangan ini akan menentukan jumlah ketidakpuasan. Ketidakpuasan kerja terjadi ketika individu menerima:

- a. *Input* (kemampuan, pendidikan, pelatihan dan lainnya) individu terlalu tinggi terhadap pekerjaannya.
- b. Tuntutan pekerjaan.
- c. Tingkatan hasil yang diterima rendah.
- d. Rekan-rekan sekerja memiliki input dan output yang lebih seimbang.
- e. Rekan sekerja memiliki hasil aktual yang lebih baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa teori 2 faktor Herzberg mengatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja melibatkan dua jenis kebutuhan, yaitu *hygiene need* dan *motivator need*. *Hygiene need* berkaitan dengan faktor lingkungan, yang dikenal dengan istilah kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja, meliputi gaji, kondisi kerja, rekan kerja dan struktur manajemen sedangkan, *Motivator need* melekat pada pekerjaan itu sendiri, yaitu berupa tanggung jawab, kesempatan untuk mengembangkan diri, memperoleh penghargaan terhadap keberhasilan mereka menyelesaikan tugas, serta adanya potensi promosi.



3. Teori Kesenjangan (*Discrepancy Theory*) Teori kesenjangan oleh Porter menjelaskan bahwa kepuasan adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada (harapan) dengan sesuatu yang sesungguhnya ada. Locke (Robbins, 2014) juga berpendapat bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung pada kesenjangan antara apa yang seharusnya dengan apa yang menurut perasaannya telah diperoleh melalui pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang diperoleh ternyata lebih besar daripada yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas walaupun terjadi kesenjangan karena yang terjadi adalah kesenjangan positif. Sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan itu dan dibawah standar minimum sehingga menjadi kesenjangan negatif maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil yang diperoleh.
4. Teori nilai (*value theory*) Nilai merupakan sesuatu yang diinginkan atau didambakan yang muncul dari proses belajar dan bukan secara alami. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional akibat anggapan bahwa individu mendapatkan apa yang dinilai tinggi. Locke (Silverthorne, 2015) membuat pemilahan antara nilai dan kebutuhan. Orang sering memberi nilai pada hal-hal yang sebetulnya tidak ia butuhkan namun bisa juga terjadi sebaliknya dimana ia membutuhkan hal-hal yang sebenarnya tidak

ia hargai. Kebutuhan adalah kondisi kodrati yang diperlukan individu demi kesejahteraan fisiologik maupun psikologinya.

5. Teori Instrumentalia (*Instrumentality Theory*) Dikemukakan oleh Porter & Lawler (Berry, 2011) yang menyatakan bahwa kepuasan tergantung pada kecocokan antara penghargaan yang diharapkan dengan penghargaan yang diterima. Porter membuat seperangkat pernyataan yang mencakup lima kategori kebutuhan yaitu kebutuhan rasa aman, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial, kebutuhan otonomi, dan kebutuhan aktualisasi diri. Pada setiap butir pernyataan diajukan mengenai tiga hal, yaitu (1) kepuasan yang dinyatakan ada atau kenyataan, (2) kepuasan yang diinginkan, (3) derajat pentingnya keadaan puas tersebut.
6. Teori proses-lawan (*opponent-process theory*) Landy (Silverthorne, 2015) menekankan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan lebih pada usaha untuk mempertahankan keseimbangan emosional. Seseorang merasa puas sangat ditentukan oleh sejauh mana penghayatan emosionalnya terhadap situasi yang dihadapi. Apabila situasi tersebut memberikan keseimbangan emosional bagi dirinya maka orang tersebut merasa puas, sebaliknya jika situasi tersebut memberikan ketidak setabilan emosional bagi dirinya maka orang tersebut merasa tidak puas.

### 2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

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

1. Faktor-faktor yang terkait dengan karyawan Menurut Bisen dan Priya (Kaswan, 2015),

a. Usia

Karyawan dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas dari pada karyawan 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 karyawan yang lebih muda.

b. 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.

c. Lamanya pengabdian

Karyawan 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.

d. Kepribadian

Karyawan yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.

e. Orang yang bergantung

Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.



f. Ambisius

Ketika kinerja dan ambisi karyawan tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

g. Kemampuan mental

Jika karyawan memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

2. Faktor-faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan Menurut Bisen dan Priya (Kaswan, 2015),

a. Gaji

Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja.

b. Kesempatan promosi

Jika karyawan tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Promosi yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.

c. Rasa aman

Jika pegawai memiliki rasa aman secara seosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara para karyawan.

d. Pengawas/ penyelia

Jika penyelia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan diantara karyawan. Karyawan akan

menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia. Sikap karyawan terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika penyelia baik.

3. Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri Menurut Bisen dan Priya (Kaswan, 2015),

a. Iklim Kerja

Karyawan mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembapan, temperature, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.

b. Keterampilan

Pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para karyawan. Makna, status, dan tanggung jawab dipengaruhi oleh keterampilan pekerjaan. Semakin banyak karyawan melakukan pekerjaan terampil, maka semakin puas karyawan tersebut.

c. Hubungan dengan rekan kerja

Semakin karyawan terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.

d. 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 karyawan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.

e. Pekerjaan itu sendiri

Jika pekerjaan dirotasi, karyawan memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu Kepuasan Finansial, Kepuasan Fisik, Kepuasan Sosial, dan Kepuasan Psikologi. Adapun faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yaitu terkait dengan karyawan, terkait dengan pemberian kerja, organisasi atau perusahaan, dan terkait dengan pekerjaan itu sendiri.

#### **2.1.4 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja**

Menurut Spector (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja secara global dapat diperoleh dengan menjumlahkan keseluruhan tingkat kepuasan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan. Terdapat 9 aspek yang digunakan Spector yaitu:

1. Gaji: Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji.
2. Promosi: Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapat promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil yaitu setiap pegawai yang



melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3. Supervisi: Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih suka bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai (*employee centered*), dari pada bekerja dengan atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan (*job centered*).
4. Tunjangan Tambahan: Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.
5. Penghargaan: Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Spector (1997) berpendapat bahwa setiap individu ingin usaha, kerja keras dan pengabdian yang dilakukan pegawai untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan yang semestinya.
6. Prosedur dan Peraturan Kerja: Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu seperti birokrasi dan beban kerja.
7. Rekan Kerja: Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja misalnya adanya hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

8. Jenis Pekerjaan: Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beberapa literatur telah mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja antara lain: kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, job enrichment, kompleksitas kerja dan sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hari nurani.

9. Komunikasi: Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang lancar, karyawan menjadi lebih paham akan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan segala sesuatu yang terjadi didalam perusahaan.

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Celluci dan De Vries (Finsensia, 2012) yang terdiri dari.

1. Gaji
2. Promosi
3. Rekan kerja
4. Atasan
5. Pekerjaan itu sendiri

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

1. Isi pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik
2. Organisasi dan manajemen
3. Supervisi

4. Kesempatan untuk maju
5. Kondisi pekerjaan
6. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus/insentif.

Aspek-aspek yang diukur dalam kepuasan kerja pada penelitian ini didasarkan pada teori dua faktor karena teori dua faktor merupakan teori yang merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu (1) *satisfies* (motivator): pekerjaan itu sendiri baik yang menarik, penuh tantangan dan ada kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi, dan (2) *dissatisfies*: faktor yang menjadi ketidakpuasan kerja, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Teori ini digunakan karena indikator-indikatornya paling mendekati dengan *Job Satisfaction Survey*. JSS menilai kepuasan kerja menggunakan beberapa indikator yaitu kepuasan terhadap gaji, promosi, supervisi, benefit, penghargaan, prosedur, rekan kerja, sifat kerja dan komunikasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja adalah perasaan tidak puas dan satisfiers. Selain itu gaji, promosi, supervisi, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, perusahaan dan manajemen, dan komunikasi juga merupakan aspek-aspek kepuasan kerja.

### **2.1.5 Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja**

Luthans (2011) membagi dimensi-dimensi pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu imbalan, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, kelompok kerja dan kondisi kerja. Gilmer (Robbins, 2014) menyatakan bahwa



ada sepuluh dimensi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yakni: keamanan, kesempatan untuk maju, perusahaan dan manajemen, gaji, aspek intrinsik dari pekerjaan, supervisi, aspek sosial dari pekerjaan, komunikasi, kondisi kerja, dan benefit. Locke dalam Dunnette (Luthans, 2011) membagi tujuh dimensi kepuasan kerja yang merupakan pengembangan Locke sebelumnya dan mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan, termasuk minat intrinsik, variasi tugas, kesempatan belajar, kesulitan kerja, jumlah kerja, kesempatan untuk berhasil, kontrol terhadap langkah-langkah pekerjaan dan metode pekerjaan.
2. Pembayaran, termasuk jumlah pembayaran, keadilan pembayaran, serta cara pembayarannya.
3. Promosi, termasuk keadilan mendapatkan promosi dan kesempatan mendapat promosi.
4. Pengakuan, termasuk penghargaan terhadap prestasi, kepercayaan atas tugas yang diberikan serta kritik atas tugas yang dikerjakan.
5. Benefit, termasuk memperoleh pensiun, mendapat kesehatan, adanya cuti tahunan dan adanya pembayaran pada saat liburan.
6. Kondisi kerja, termasuk jam kerja, jam istirahat, peralatan kerja, temperatur di tempat kerja, ventilasi, kelembaban, lokasi serta tata ruang kerja.
7. Supervisi, termasuk gaya dan pengaruh supervisi, hubungan manusia dan keterampilan administratif.
7. Rekan kerja, termasuk kompetensi, saling membantu, dan keramahan antar rekan kerja.

8. Perusahaan dan manajemen, termasuk kebijakan akan perhatian terhadap pekerja baik untuk pembayaran ataupun benefit-benefit.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa, terlihat ada tujuh dimensi yang sama dipergunakan para ahli tersebut dalam mengungkap dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji, supervisi, rekan kerja, kondisi kerja, serta perusahaan dan manajemen.

#### **2.1.6 Karakteristik Kepuasan Dan Ketidakpuasan Kerja**

Menurut Herzberg (Kinaseh dan Puput, 2021) ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi dan mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbins (Munandar, 2014) ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi dan menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Beberapa respon karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar (Kinaseh dan Puput, 2021) antara lain : Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama, memperhatikan kualitas kerjanya, lebih mempunyai komitmen organisasi dan lebih produktif, Sedangkan menurut Robbins (Sinambela, 2016), respon terhadap ketidakpuasaan bekerja didefinisikan sebagai berikut :

1. *Exit* perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti.

2. Suara (*voice*): dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi mencakup saran perbaikan, membahas problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
3. Kesetiaan (*loyalty*): pasif, tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajernya untuk melakukan hal yang tepat.
4. Pengabaian (*neglect*): secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat.
5. Kesehatan. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang merasa puas memiliki kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama, memperhatikan kualitas kerjanya, lebih mempunyai komitmen organisasi dan lebih produktif. Sedangkan ketidakpuasan kerja pada karyawan dapat dilihat dari respon karyawan seperti exit, suara, kesetiaan, pengabaian, dan kesehatan.

### **2.1.7 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja**

Greenberg dan Baron (Wibowo, 2015), memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan dengan cara sebagai berikut.

1. Membuat pekerjaan menyenangkan

Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan dari pada membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara instrinsik



membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan ke dalam setiap pekerjaan.

2. Orang dibayar dengan jujur

Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperlakukan tidak hanya untuk gaji dan upah per jam, tetapi juga fringe benefit. Konsisten dengan value theory, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih fringe benefit yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung naik.

3. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya

Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menawarkan konseling individu kepada pekerja sehingga kepentingan pribadi dan profesional dapat diidentifikasi dan disesuaikan.

4. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang

Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses dengan cara bebas melakukan kontrol atas bagaimana cara mereka melakukan sesuatu.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan yaitu dengan membuat pekerjaan itu menyenangkan, mempertemukan orang dengan pekerjaan

yang cocok dengan minatnya, serta menghindari kebiasaan dan pekerjaan yang berulang-ulang.

## **2.2 Iklim Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Iklim Kerja**

Menurut pendapat Haslam (Tampubolon, 2021) 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. Iklim kerja yang muncul dalam suatu organisasi merupakan faktor utama untuk menentukan pengembangan sikap dan perilaku pegawai. Terciptanya iklim kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, agar karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan bekerja tanpa adanya tekanan. Sejalan dengan pendapat Keith dan Davis (Tampubolon, 2021) yang menyatakan bahwa iklim kerja menyangkut lingkungan yang ada atau yang dihadapi individu yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang yang melakukan tugas atau suatu pekerjaan.

Menurut Wirawan (Yasa dkk 2013) iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Sedangkan menurut Halpin dan Croft (dalam Hartawan dkk., 2014) menyatakan bahwa iklim

kerja sebagai suasana kerja yang ada dilingkungan kerja yang meliputi suasana kerja secara fisik dan suasana kerja secara psikologis.

Iklim kerja dalam suatu organisasi menurut Mill dan Timpe (Susanti, 2015) adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat di ukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja di lingkungannya tersebut dan diperlihatkan untuk mempengaruhi motivasi, disiplin, serta perilaku manusia. Iklim kerja merupakan lingkungan dari suatu organisasi yang dapat mempengaruhi organisasi itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Iklim Kerja adalah suatu persepsi individu organisasi mengenai kondisi lingkungan kerja yang mereka rasakan dan mereka terima terhadap prosedur atau kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan tempatnya bekerja.

### **2.2.2 Jenis-Jenis Iklim Kerja**

Menurut Yasa dkk (2013) iklim kerja itu dapat berupa iklim kerja positif, netral dan juga negatif. Bentuk iklim kerja yang negatif itu biasanya terlihat dari sikap kontra produktif dari sistem yang diharapkan seperti : malas, iri hati, masa bodoh, individualitas, egois. Sedangkan iklim kerja yang positif adalah iklim kerja yang menunjukkan korelasi yang akrab antara satu dengan yang lainnya seperti gotong royong, bertanggung jawab, kepuasankerja, prestasi, motivasi tinggi, tepat waktu, musyawarah, mufakat, nyaman, tanpa merasa tertekan dan sebagainya.

### **2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja**

Menurut Higgins (Hamsah, 2019) ada empat prinsip faktor-faktor yang memengaruhi iklim kerja yaitu:

### 1. Pimpinan organisasi

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan di organisasi mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan, dan prosedur organisasi terutama masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

### 2. Tingkah laku Karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan karyawan dan tindakan-tindakan yang dilakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Menurut Toulson & Smith cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antara karyawan dan karyawan. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga mengurangnya menjadi negatif.

### 3. Tingkah laku kelompok kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompokkelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja, dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.



#### 4. Faktor eksternal organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada kerja tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang memengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, kerja berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, sehingga menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.

Menurut Steers dan Porter (Yohny Anwar 2021) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja:

##### 1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sesuatu hal yang membuat hubungan tetap antara individu dengan organisasi sehingga sangat menentukan pola-pola interaksi, hubungan antar karyawan yang terkoordinir serta tingkah laku yang berorientasi pada tugas struktur.

##### 2. 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.

### 3. 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.

### 4. Lingkungan Eksternal

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

Menurut Hasibuan (2007) Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja yaitu:

1. Lingkungan pekerjaan: adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dibebankan. Faktor-faktor yang harus diperhatikan guna mendukung suasana lingkungan kerja adalah sebagai berikut:
  - a. Penerangan/cahaya
  - b. Pertukaran udara
  - c. Keamanan
2. Hubungan sesama anggota organisasi: Setiap pekerja mempunyai kaitan dengan pekerja lainnya.
3. Kepemimpinan dalam organisasi

Perubahan yang terjadi baik yang terjadi di dalam (internal) ataupun di luar (eksternal) organisasi akan sangat berpengaruh terhadap iklim kerja organisasi tersebut. Sebagai sebuah entitas yang penting di dalam sebuah

organisasi, setiap individu tentunya mengharapkan mampu bekerja di suatu iklim yang kondusif. Iklim yang kondusif akan menciptakan sebuah kondisi yang mendorongnya untuk bekerja dengan giat. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja adalah Pimpinan organisasi, tingkah laku karyawan, tingkah laku kerja kelompok, dan faktor eksternal organisasi. Selain itu ada struktur organisasi, kebijakan dan peraturan manajerial, teknologi, hubungan sesama anggota organisasi dan sesama pekerja.

#### **2.2.4 Aspek-Aspek Iklim Kerja**

Menurut Litwin dan Srtinger (Tampubolon, 2021) ada enam aspek yang iklim kerja yaitu:

1. *Conformity*

Dalam hal ini menunjukkan derajat perasaan pekerja dengan adanya banyak peraturan, prosedur, kebijaksanaan dan praktek yang harus mereka taati dibanding dengan cara mereka sendiri yang mereka anggap tepat.

2. *Responsibility*

Dalam hal ini menunjukkan derajat perasaan para pekerja bahwa mereka dapat mengambil keputusan dan memecahkan persoalan tanpa harus bertanya kepada atasan.

3. *Standarts*

Dalam hal ini menunjukkan derajat perasaan para pekerja bahwa organisasi menetapkan tujuan yang menentang dan mengajukan keterikatan pada tujuan itu kepada mereka.

#### 4. *Reward*

Dalam hal ini menunjukkan derajat para pekerja bahwa mereka dihargai dan mendapat imbalan untuk pekerjaan yang baik dari pada mereka diabaikan, dikritik, atau dihukum jika sesuatu dilaksanakan secara salah.

#### 5. *Clarity*

Dalam hal ini menunjukkan derajat perasaan para pekerja bahwa sesuatu diorganisir dengan baik dan tujuan dirumuskan secara jelas daripada keadaan tidak teratur, kabur, dan kacau.

#### 6. *Team Spirit*

Dalam hal ini menunjukkan derajat perasaan para pekerja bahwa mereka saling mempercayai dan saling membantu, serta adanya hubungan baik antar pekerja di dalam lingkungan kerja.

Menurut teori klasik dari Litwin dan Stringer (Darmawan, 2020) aspek dari iklim kerja di adalah sebagai berikut:

1. Struktur organisasi sebagai tingkat persepsi yang meliputi kendala organisasi, aturan, peraturan, dan birokrasi.
2. Tanggung jawab individual yang mengarah kepada perasaan mengenai otonomi merasa memiliki wewenang.
3. Imbalan sebagai perasaan yang terkait dengan rasa percaya diri sebagai hadiah yang memadai dan tepat.
4. Risiko dan pengambilan risiko dimana pandangan terhadap tingkat tantangan dan risiko dalam situasi kerja.
5. Kehangatan dan dukungan sebagai perasaan pertemanan yang baik dan bantuan umum yang berlaku di lingkungan kerja dan yang terakhir adalah



toleransi dan konflik sebagai tingkat kepercayaan bahwa iklim dapat mentolerir perbedaan pendapat.

Menurut Diyanti dkk (2017) aspek-aspek yang mempengaruhi iklim kerja ada lima yaitu sebagai berikut:

1. *Conformity* (Pembatasan tugas)
2. *Standart* (Standar)
3. *Clarity* (Kejelasan)
4. *Team Spirit* (Kerjasama antar pegawai)
5. Lingkungan

Berdasarkan penjelasan yang sudah di paparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi iklim kerja adalah Conformity, Responsibility, Standarts, Reward, Clarity, dan Team Spirit. Selain itu ada struktur organisasi, tanggung jawab individual, imbalan, resiko dan pengambilan resiko, kehangatan, serta lingkungan.

### **2.3 Hubungan Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Iklim kerja yang positif sangat diperlukan bagi karyawan yang bekerja disuatu perusahaan agar tercapainya kepuasan dalam bekerja, hal inilah yang membuat iklim kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Haslam (Tampubolon, 2021) 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. Iklim kerja yang muncul dalam suatu organisasi merupakan faktor utama untuk menentukan pengembangan sikap dan perilaku pegawai. Terciptanya iklim kerja yang baik

akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, agar karyawan dapat menikmati pekerjaan nya sehingga karyawan bekerja tanpa adanya tekanan. Fenomena iklim kerja yang terjadi pada karyawan bagian pemanen di PTPN IV unit Kebun Batang Laping yaitu, terlihat sikap karyawan yang mengeluh tentang lokasi pekerjaan yang ekstrim dengan tanjakan dan turunan serta lahan gambut yang menyebabkan terhambatnya capaian panen perhai, perminggu atau bahkan perbulan. Beberapa hal tersebut mengakibatkan karyawan bersikap kurang baik terhadap pekerjaannya yang tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan.

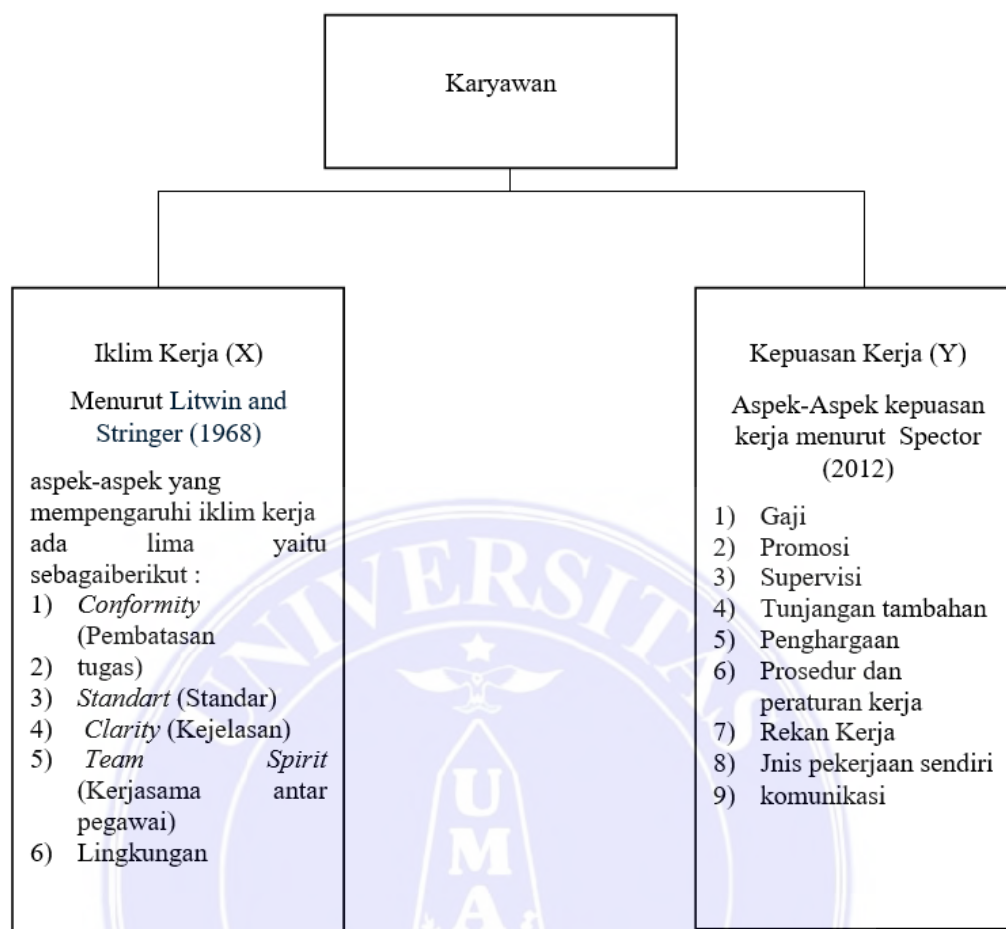
Hal ini didukung oleh hasil penelitian I Ketut Hartawan dkk (2014) dengan judul Determinasi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 3 Bangli menyatakan bahwa Terdapat determinasi yang signifikan iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Bangli yang dapat dilihat melalui persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 37,569 + 0,665X_2$  dengan Freg = 35,825 ( $p < 0,05$ ). Dalam penelitian ini ditemukan korelasi yang signifikan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Bangli sebesar 0,452 dengan  $p < 0,05$ . Hal ini berarti makin kondusif iklim kerja, makin tinggi kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Bangli. Variabel iklim kerja memberikan determinasi 39% terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Bangli. Ini dapat dijadikan suatu indikasi bahwa iklim kerja dapat dipakai sebagai prediktor kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Bangli, atau dengan kata lain bahwa iklim kerja berdeterminasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Bangli. Sumbangan efektif (SE) variabel iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Bangli adalah sebesar 21%.

Adapun hasil penelitian lainnya dari Dessi Susanti (2015) dengan judul Kontribusi Iklim Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di BukitTinggi menyatakan bahwa Iklim kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Bukittinggi sebesar 46,10%. Artinya untuk meningkatkan kepuasan kerja guru maka mesti dilakukan dengan memperbaiki atau meningkatkan rasa saling terbuka, rasa saling percaya, dan sikap saling menghargai.

Selain itu penelitian lain lagi diperoleh dari Zainal Abidin (2021) dengan judul Pengaruh Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Makassar yang menyatakan bahwa iklim kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Makassar. Hasil uji-F (uji serentak) menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000 atau jauh dibawah nilai alpha 0,05, yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

## **2.4 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan uraian di atas yang telah dijelaskan mengenai hubungan iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN IV Unit Kebun Balap, maka peneliti menampilkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini di rancang sejak tanggal 19 juli 2024 sampai februari 2024 di Universitas Medan Area yang berlokasi di jalan H. Agus Salim Siregar, Kenangan Baru, Kec.Medan Tembung, Kabupaten Deli Serdang. Adapun tempat di laksanakan nya penelitian ini di lakukan di PTPN IV Unit Kebun Balap di Desa kuala Batahan, Kec. Batahan, Kabupaten Mandailing natal.

#### **3.2 Bahan Dan Alat Penelitian**

Dalam melaksanakan penelitian di lokasi, maka peneliti membutuhkan alat dan bahan untuk mendukung pelaksanaan penelitian, diantaranya adalah kuesioner yang digunakan sebagai alat mengumpulkan data yang disebar kepada seluruh responden, kemudian alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah program aplikasi computer yang bernama *Statistical Program for Social Science Versi* (SPSS) dimana program ini digunakan untuk menentukan hasil penelitian.

#### **3.3 Metodologi Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu pendekatan yang sumber datanya adalah berupa angka-angka yang akan dianalisis dengan metode statistik untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Terutama data kualitatif di kumpulkan dengan menggunakan penyebaran kuesioner/angket maupun observasi lapangan, yang di sajikan dalam bentuk table, curve, grafik, histogram, stem and leaf, ukuran numeric; arithmetic, mean, median (alfatih 2016). Secara khusus penelitian kuantitatif pada penelitian ini di tujuan untuk melihat hubungan iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN IV Unit Kebun Batang Laping.

Dengan demikian diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi secara rinci dan akurat mengenai hubungan iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN IV Unit Kebun Batang Laping.

### **3.3.1 Variabel Penelitian**

Variabel-variabel dari penelitian ini adalah:

1. Variabel terikat adalah: Kepuasan Kerja (Y)
2. Variabel bebas adalah: Iklim Kerja (X)

### **3.3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Adapun definisi operasional variabel penelitian:

1. Kepuasan Kerja

Perasaan dan penilaian baik secara positif atau negatif yang dimiliki oleh seseorang individual mengenai pekerjaannya berdasarkan evaluasi dari pengalaman kerja yang sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya sendiri.

2. Iklim Kerja

Iklim kerja adalah suatu persepsi individu organisasi mengenai kondisi lingkungan kerja yang positive atau negatif yang mereka rasakan dan mereka terima terhadap prosedur atau kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan tempatnya bekerja.

### **3.3.3 Metode Pengumpulan Data**

Pengumpul data di dalam penelitian merupakan hal penting yang bertujuan untuk mengungkap fakta mengenai permasalahan yang diteliti. Alat ukur yang akan digunakan hendaknya sesuai dengan tujuan penelitian dan juga

sesuai dengan bentuk data yang akan diambil dan diukur. Oleh karena itu pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode skala untuk mengumpulkan data.

### **3.3.4 Metode Analisis Data**

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu pendekatan yang sumber datanya adalah berupa angka-angka yang akan dianalisis dengan metode statistik untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. dimana penelitian kuantitatif menurut Bryman (2004) adalah dimulai dari teori, hipotesis, research design, memilih research site (s), memilih subjek/responden riset, mengumpulkan data dan menuliskan kesimpulan untuk kemudian kembali menjadi awal dari segalanya, teori.

Penelitian dengan metode kuantitatif ini secara khusus dimaksudkan untuk melihat bagaimana hubungan iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN IV Unit Kebun Batang Laping. Dengan demikian penelitian ini akan memberikan hasil berupa informasi rinci dan akurat mengenai bagaimana hubungan iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN IV Unit Kebun Batang Laping.

### **3.3.5 Metode Uji Coba Alat Ukur**

Sebuah alat ukur akan dapat dikatakan baik jika alat ukur tersebut valid dan reliable. Sebelum alat ukur digunakan untuk mengumpulkan data, alat ukur tersebut terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya.

#### **1. Uji Validitas**

Machfoedz (Abdullah et al, 2022) mengemukakan bahwa validitas adalah ketepatan dan kecermatan atau dalam bahasa yang sudah lazim dalam dunia penelitian adalah valid atau sahih. Alat ukur harus mengukur apa

yang hendak diukur. Jika demikian, maka alat ukur tersebut dikatakan valid atau sah.

Validitas instrumen mengacu pada sejauh mana instrumen tersebut benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan. Reliabilitas instrumen mengukur konsistensi hasil yang diperoleh dari instrumen tersebut. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen, peneliti dapat melakukan uji validitas dan reliabilitas seperti uji validitas konten, uji validitas konstruk, dan uji reliabilitas internal (Creswell & Creswell, dalam Razali et al, 2023).

Dari beberapa penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa di dalam penelitian yang berjudul " Hubungan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PTPN IV Unit Kebun Batang Laping."

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen mengukur konsistensi hasil yang diperoleh dari instrumen tersebut. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen, peneliti dapat melakukan uji validitas dan reliabilitas seperti uji validitas konten, uji validitas konstruk, dan uji reliabilitas internal. Instrumen penelitian juga harus reliabilitas dengan membuktikan bahwa instrument yang sama akan menunjukkan hasil yang sama jika digunakan oleh orang lain (Creswell & Creswell, dalam Razali et al, 2023).

### 3.3.6 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk dapat mengetahui apakah data yang sudah kita teliti mempunyai nilai yang normal ataupun tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *kolmogorov smirnov goodness of fit test*.



### **3.4 Populasi, Dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, dalam Abdullah et al, 2022). Populasi dalam penelitian harus dapat menggambarkan keseluruhan individu sesuai dengan ruang lingkup peneliti. Jumlah karyawan yang bekerja pada bidang pemanen pada bulan oktober 2024 di PTPN IV Unit Kebun Batang Laping sejumlah 245 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Soekidjo. dalam Abdullah et al, 2022), Sampel adalah sebagian objek yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. (Notoatmojo, dalam Abdullah et al, 2022).

Sampel pada penelitian ini berjumlah 63 responden yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Adapun yang menjadi kriteria yang akan menjadi sampel penelitian yaitu, karyawan tetap di PTPN IV Unit Kebun Batang Laping.

### **3.5 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik Purposive sampling. Teknik Purposive sampling adalah salah satu teknik pengambilan sampel yang sering digunakan dalam suatu penelitian. Purposive sampling adalah pengambilan sampel yang dilakukan sesuai dengan persyaratan

sampel yang diperlukan. Pengambilan sampel tersebut dilakukan secara sengaja dengan jalan mengambil sampel tertentu saja yang mempunyai karakteristik, ciri, kriteria, atau sifat tertentu.

### **3.6 Prosedur Kerja**

Sebelum penelitian dilaksanakan, peneliti terlebih dahulu melakukan persiapan administrasi yang mencakup perizinan dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Proses dimulai dengan menghubungi bagian tata usaha fakultas untuk meminta surat ijin penelitian. Dan setelah itu peneliti terlebih dahulu mempersiapkan alat ukur penelitian yang dikonsultasikan dengan dosen pembimbing. Setelah memperoleh persetujuan terkait penelitian, peneliti mengurus surat perijinan untuk pengambilan data di PTPN IV Unit Kebun Batang Laping.

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 30 Januari 2024 sampai dengan tanggal 04 Februari 2025 dengan menggunakan sistem tryout terpakai. Artinya, tryout terpakai adalah instrumen dan hasil data analisis digunakan untuk melihat hubungan iklim kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian pemanen di PTPN IV Unit Kebun Batang Laping.

Peneliti memperoleh persetujuan pelaksanaan pengambilan data penelitian yang dimulai dengan menyerahkan surat izin pengambilan data kepada Staf SDM PTPN IV Unit Kebun Batang Laping. . Kemudian, Staf SDM mengarahkan dan membimbing peneliti untuk menghadap manager PTPN IV Unit Kebun Batang Laping tersebut bahwasanya peneliti akan menyebarkan kuesioner.

Kuesioner disebar ke pada para karyaawan tetap bagian pemanen. Kuesioner yang digunakan berupa skala kepuasa kerja yang terdiri dari 36 butir

pernyataan dan skala iklim kerja yang terdiri dari 30 butir pernyataan. Sebelum skala diisi oleh sampel, peneliti terlebih dahulu menjelaskan bagaimana petunjuk pengisian skala dan peneliti juga menjelaskan bahwa skala ini harus diisi semua. Kemudian peneliti menunggu subjek mengerjakan skala hingga selesai dan mengumpulkan skala tersebut kepada peneliti.

Setelah semua skala terkumpul, selanjutnya dilakukan penilaian terhadap butir skala dengan cara membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang ada pada setiap lembarnya. Kemudian skor pilihan subjek pada setiap butir pernyataan-pernyataan dipindahkan ke microsoft excel 2013 yang diformat sesuai dengan tabulasi data, yaitu lajur untuk nomor pernyataan dan baris untuk nomor subjek guna untuk mengetahui data validitas dan reliabilitas skala stres akademik. Teknik Purposive sampling ini digunakan apabila peneliti menetapkan kriteria untuk sampel yang akan digunakan. Tahapan pertama yang dilakukan adalah menentukan terlebih dahulu kriteria seperti apa yang akan digunakan untuk mendapatkan sampel.

Lalu selanjutnya peneliti menyeleksi semua anggota populasi penelitian sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sehingga didapatkan sejumlah responden yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, yang dimana responden-responden tersebut akan menjadi sampel pada penelitian ini.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai hubungan iklim kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian pemanen di PTPN IV Unit Kebun Batang Laping, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kerja dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini diketahui berdasarkan koefisien korelasi  $r=0,556$  dengan  $P\text{value}=0,065 \geq 0,05$ . Berdasarkan data tersebut maka hipotesis dalam penelitian dengan asumsi semakin baik iklim kerja semakin tinggi kepuasan kerja yang di rasakan karyawan. Hubungan iklim kerja (X) dengan kepuasan kerja (Y) menunjukkan arah sebesar 0,310 artinya bahwa kekuatan hubungan iklim kerja dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 31%. Dan 69% merupakan faktor lain.

Dari hasil analisis data, ditemukan bahwa semakin baik iklim kerja yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

#### 5.2 Saran

##### 5.2.1 Saran Kepada Perusahaan

Peneliti menyarankan agar lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja, khususnya bagi karyawan bagian pemanen yang menghadapi tantangan dalam medan yang sulit. Penyediaan fasilitas yang lebih baik, seperti alat kerja yang lebih ergonomis dan perlindungan keselamatan kerja, dapat membantu meningkatkan produktivitas serta mengurangi risiko kecelakaan kerja.

Selain itu, komunikasi yang lebih terbuka antara manajemen dan karyawan perlu dibangun agar setiap kebijakan perusahaan dapat tersampaikan dengan jelas



dan karyawan merasa lebih dihargai. Peningkatan kesempatan pengembangan karier, seperti pelatihan keterampilan dan kesempatan promosi bagi karyawan tidak tetap, juga perlu dipertimbangkan agar mereka merasa memiliki prospek yang lebih baik dalam perusahaan.

### **5.2.2 Saran Kepada Subjek Penelitian**

Peneliti menyarankan karyawan bagian pemanen, disarankan agar lebih meningkatkan kesadaran mereka akan hak dan kewajiban dalam bekerja. Dengan memahami kebijakan perusahaan, mereka dapat lebih aktif dalam menyampaikan aspirasi serta keluhan melalui jalur komunikasi yang telah disediakan oleh perusahaan. Selain itu, meskipun terdapat berbagai kendala dalam lingkungan kerja, karyawan diharapkan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dan menjaga produktivitas mereka agar memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan posisi yang lebih baik di masa depan. Dengan komunikasi yang baik antara karyawan dan perusahaan, diharapkan berbagai permasalahan terkait kepuasan kerja dapat ditemukan solusinya secara bersama-sama.

### **5.2.3 Saran Kepada Peneliti Selanjutnya**

Peneliti menyarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak responden dari berbagai bagian dalam perusahaan, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menggunakan pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam, juga dapat menjadi pilihan untuk menggali lebih dalam pengalaman

subjektif karyawan mengenai kondisi kerja mereka. Selain itu, akan lebih baik jika penelitian di masa mendatang dapat menganalisis dampak dari kebijakan perusahaan yang diterapkan setelah penelitian ini, guna melihat efektivitas perubahan yang dilakukan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2013. Psikologi *Industri*. Edisi ke-4. Yogyakarta : Liberty
- Darmawan, Anastasya, dkk. 2020. Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto*. Vol.4, No.1, ISSN : 2614-2147.
- Diyanti, Hubeis, dkk. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. Vol 3, No 3. ISSN: 2528-5149 EISSN: 2460-7819.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hartawan, Dantes, dkk. 2014. Determinasi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 3 Bangli. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol 5.
- Hasibuan, S.P.M. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H, Malayu S.p. 2007. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Kaswan. 2017. Psikologi Industri & Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. 2014. Perilaku Organisasi – Organizational Behaviour. Edisi 9, Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, F. 2011. Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (12th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin
- Mathis, R.L dan Jackson. 2011. Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.
- Mohyi, Ach. 2013. Teori dan Perilaku Organisasi. Malang. UMM Press.
- Mondy, R.W., Noe R.M., dan Premeaux, S.R. 2013. Human Resource Management (5rded). Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Munandar, A.S. 2011. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Rivai, V & Sagala, Ella, J. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P. dan Judge, T. A. 2014. Perilaku Organisasi – Organizational Behaviour. Buku 1, Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Silverthorn. 2015. Human Physiology. An integrated approach. Edisi 3. San Francisco: Prentice-Hall Inc.
- Simamora, H. 2014. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: BTSTIEYKPN
- Subagia, Yudana, dkk. 2019. Kontribusi Supervisi Klinis Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Iklim Kerja dan Tunjangan Profesi Terhadap Kepuasan Kerja Guru TK Di Kecamatan Kuta Utara. *Jurusan Pendidikan Administrasi Pendidikan*. Vol 10, No 2, ISSN: 2613-9561
- Susanti, D. 2015. Kontribusi Iklim Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta Di BukitTinggi. *Jurnal Ekonomi*. Vol XI, No 1.

- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D), Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, M. 2021. Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Akmami. Vol 2, No 1. E-ISSN : 2723-665X
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1.







## **LAMPIRAN 1**

### **ALAT UKUR PENELITIAN**

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Perkenalkan saya DIAH PUTRI ANDINI (218600029) dari prodi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang melakukan pengambilan data dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi) untuk menyelesaikan pendidikan S1 saya. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan dan partisipasi Saudara untuk mengisi skala penelitian ini.

Adapun criteria responden yang dapat mengisi skala ini, yaitu: Karyawan Tetap (pemanen) di PTPN IV UNIT KEBUN BATANG LAPING.

## IDENTITAS DIRI

Inisial :

Jenis kelamin :

Umur :

Masa kerja :

## INSTRUKSI Pengerjaan

Saudara/Idapatmemberikanjawabandenganmemberikantanda “√” pada salah satu jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawabansaja** yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan. Masing-masing pernyataan terdapat empat alternative jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu:

**SS** : Sangat Setuju

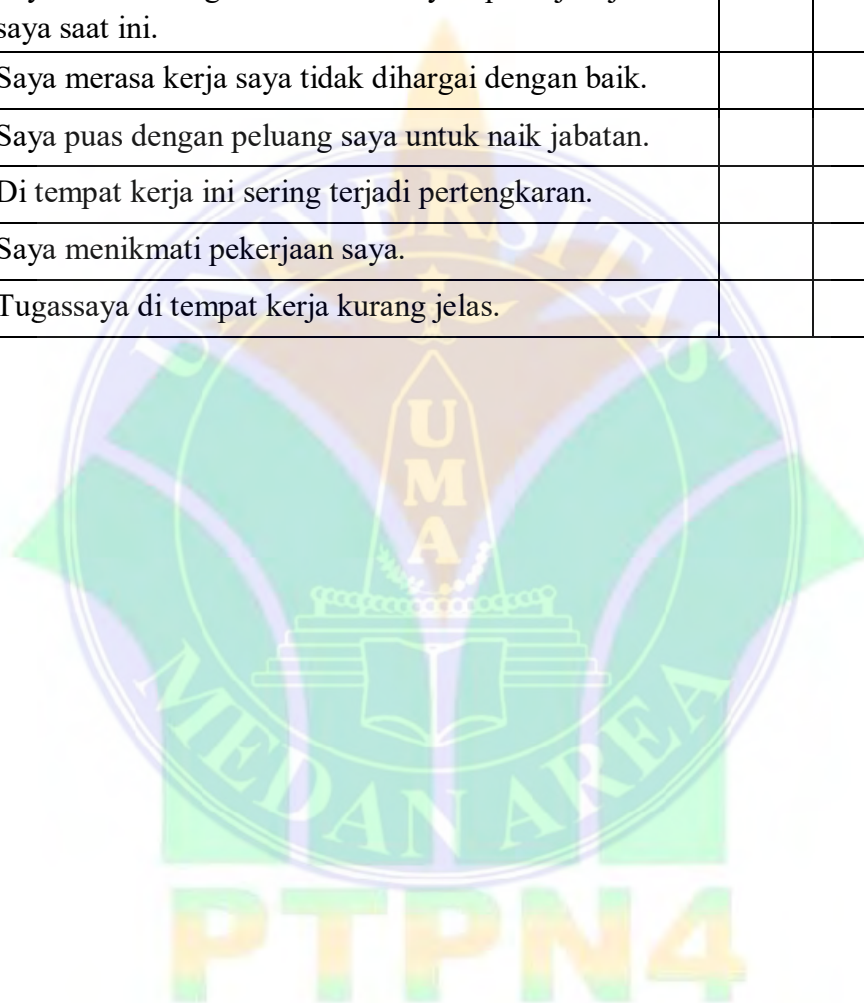
**S** : Setuju

**TS** : Tidak Setuju

**STS** : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa gaji yang saya terima sudah cukup untuk pekerjaan yang saya lakukan.				
2.	Sulit bagi saya untuk naik jabatan di tempat kerja saat ini.				
3.	Atasan saya dalam pekerjaan saya cukup baik.				
4.	Saya tidak puas dengan tunjangan yang saya dapatkan.				
5.	Jika saya bekerja dengan baik, saya mendapat penghargaan yang layak.				
6.	Terlalu banyak aturan yang membuat pekerjaan saya sulit.				
7.	Saya suka dengan teman kerja saya.				
8.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak penting.				
9.	Komunikasi di tempat kerja ini sudah terjalin dengan baik.				
10.	Kenaikan gaji jarang terjadi dan jumlahnya sedikit.				
11.	Perusahaan memberikan peluang yang adil untuk naik jabatan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik.				
12.	Saya merasa atasan tidak bersikap adil kepada saya.				
13.	Tunjangan di perusahaan tempat saya bekerja ini sama baiknya dengan di tempat lain.				
14.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai.				
15.	Saya merasa aturan yang di buat oleh perusahaan tidak menjadi penghambat pekerjaan saya. .				
16.	Saya harus bekerja lebih keras karena teman kerja saya tidak kompeten.				
17.	Saya senang dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya saat ini.				
18.	Saya tidak tahu dengan jelas tujuan perusahaan ini.				
19.	Saya merasa gaji yang saya terima tidak sebanding dengan kerja saya.				
20.	Perusahaan tempat saya bekerja lebih cepat naik jabatan di banding tempat lain.				
21.	Atasan saya kurang peduli dengan perasaan saya dan karyawan lain.				
22.	Saya merasa tunjangan yang saya dapatkan cukup adil.				
23.	Penghargaan yang di berikan perusahaan untuk pekerja di sini sangat sedikit.				
24.	Pekerjaan saya terlalu banyak dan beresiko tinggi.				

25.	Saya senang bekerja dengan rekan-rekan saya.				
26.	Saya sering tidak tau informasi dan keadaan yang terjadi di perusahaan ini.				
27.	Saya bangga dengan pekerjaannya.				
28.	Saya puas dengan peluang kenaikan gaji saya.				
29.	Ada tunjangan yang seharusnya saya dapatkan, tapi tidak diberikan.				
30.	Saya senang dengan atasan saya saat ini.				
31.	Saya harus mengurus terlalu banyak pekerjaan jabatan saya saat ini.				
32.	Saya merasa kerja saya tidak dihargai dengan baik.				
33.	Saya puas dengan peluang saya untuk naik jabatan.				
34.	Di tempat kerja ini sering terjadi pertengkaran.				
35.	Saya menikmati pekerjaan saya.				
36.	Tugas saya di tempat kerja kurang jelas.				





No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa prosedur atau pun kebijakan yang sudah ditetapkan perusahaan dapat dilaksanakan oleh semua karyawan.				
2.	Saya suka melanggar prosedur ataupun kebijakan yang diterapkan perusahaan.				
3.	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan bagi semua karyawan untuk dapat berkarir.				
4.	Saya menaati dan menjalankan semua peraturan yang sudah diterapkan perusahaan dengan senang hati.				
5.	Saya merasa tidak mendapatkan kesempatan berkarir diperusahaan.				
6.	Saya dapat mencapai semua target yang diterapkan oleh perusahaan.				
7.	Saya tidak menjalankan semua peraturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan.				
8.	Saya suka tidak menyelesaikan pekerjaan saya.				
9.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan waktu yang cukup bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.				
10.	Saya merasa mudah untuk memahami tujuan perusahaan.				
11.	Saya merasa perusahaan tidak memberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.				
12.	Saya merasa perusahaan berusaha membagi tugas dan ruang lingkup kerja yang jelas terhadap karyawannya.				
13.	Saya merasa sulit dalam menjalankan dan memahami tujuan perusahaan.				
14.	Saya merasa perusahaan belum maksimal dalam membagitugas dan ruanglingkup bekerja untuk karyawan.				
15.	Saya merasa peraturan kerja yang jelasakan membuat saya lebih maksimal dalam bekerja.				
16.	Saya merasa peraturan kerja kurangjelas, sehingga membuat karyawan malas dalam bekerja.				
17.	Saya merasa perusahaan berupaya agar semua karyawan memiliki kesempatan dalam berkarir.				
18.	Saya tidakmemiliki kesempatan berkarir di perusahaan ini.				

19.	Saya tidak terlalu berusaha dalam membangun solidaritas antar karyawan.				
20.	Saya berusaha membangun solidaritas yang baik diantara karyawan-karyawan lainnya.				
21.	Saya tidak berpartisipasi di acara <i>gathering</i> karena malas				
22.	Saya mengikuti kunjungan ketika ada karyawan yang sakit atau pun tertimpa musibah.				
23.	Saya tidak ikut serta dalam kunjungan sosial.				
24.	Saya mengikuti acara <i>gathering</i> yang bertujuan untuk menyatukan rasa ikatan antar karyawan.				
25.	Saya merasa nyaman dengan lokasi anjak yang saya miliki.				
26.	Saya merasa terganggu dengan kondisi kebersihan di anjak kerja saya.				
27.	Saya merasa tidak tenang bekerja diperusahaan ini.				
28.	Saya merasa perusahaan menyediakan keamanan yang terjamin untuk setiap karyawannya.				
29.	Saya merasa lokasi pekerjaan saya terlalu buruk.				
30.	Saya merasa tempat saya bekerja memiliki lokasi yang strategis dan mudah di gapai dengan mudah.				



## LAMPIRAN 2

### SEBARAN DATA PENELITIAN

SEBARAN DATA PENELITIAN SKALA IKLIM KERJA

Respo nden																A it e m 1 9												
	Ait em 1	Ait em 2	Ait em 3	Ait em 4	Ait em 5	Ait em 6	Ait em 7	Ait em 8	Ait em 9	Ait em 10	Ait em 11	Ait em 12	Ait em 16	Ait em 17	Ait em 18		Aite m 20	Ait em 21	Ait em 22	Ait em 23	Ait em 24	Ait em 25	Ait em 27	Ait em 28	Ait em 29	Ait em 30		
1.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
2.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4		
3.	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4		
4.	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2		
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
6.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	4		
7.	4	3	4	4	1	4	3	3	4	4	3	4	3	4	1	3	4	3	4	1	4	4	1	4	3	4		
8.	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4		
9.	3	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
10.	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3		
11.	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	1	3	3	3		
12.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
13.	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2		
14.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3		
15.	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3		
16.	4	4	3	4	1	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3		
17.	4	2	4	1	4	4	4	2	2	4	4	3	2	3	4	2	1	2	2	4	3	2	3	4	2	4		
18.	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2		
19.	4	4	3	3	1	2	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3		
20.	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4		
21.	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		



22.	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	
23.	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
24.	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	
25.	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	
26.	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3
27.	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2
28.	3	4	2	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	1	4	3	3	3	3	3
29.	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	4	2	3	3	2	3
30.	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	3
31.	1	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
32.	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
33.	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
34.	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	3
35.	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
36.	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2
37.	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3
38.	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3
40.	3	4	1	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
41.	4	1	4	4	3	4	3	3	4	4	1	4	2	4	1	1	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3
42.	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3
43.	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2
44.	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	2	4	3	4	3
45.	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
46.	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3
47.	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
48.	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3
49.	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4

50.	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	2	2	3
51.	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
52.	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4
53.	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2
54.	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
55.	2	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	1	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3
56.	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2
57.	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3
58.	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
59.	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
60.	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	1
61.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1	
62.	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3
63.	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2

SEBARAN DATA PENELITIAN SKALA KEPUASAN KERJA

Res pon den	A it e m 4	A it e m 5	A it e m 6	A it e m 7	A it e m 8	A it e m 9	A it e m 10	A it e m 11	A it e m 12	A it e m 13	A it e m 14	A it e m 15	A it e m 16	A it e m 17	A it e m 18	A it e m 19	A it e m 20	A it e m 21	A it e m 22	A it e m 23	A it e m 24	A it e m 25	A it e m 26	A it e m 27	A it e m 28	A it e m 29	A it e m 30	A it e m 31	A it e m 32	A it e m 33	A it e m 34	A it e m 35	A it e m 36
1.	3	4	3	1	1	1	1	4	1	1	4	3	4	3	4	1	2	1	4	4	2	4	4	1	4	2	3	4	1	3	4	4	1
2.	4	4	1	1	1	1	4	4	2	4	4	3	4	4	4	1	1	1	1	3	2	3	1	4	1	4	1	1	4	1	4	4	1
3.	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	3
4.	3	2	2	1	1	3	3	1	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	3	2
5.	2	4	3	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2	4	3	1

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

34	3	4	1	1	1	4	1	3	4	3	2	4	2	4	1	1	2	3	2	1	4	4	4	4	2	3	2	1	2	2	1	4	1
35	4	4	1	1	1	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	1	2	1	2	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	4	4	4	1
36	2	3	3	1	2	2	3	4	4	1	2	3	1	4	1	1	3	4	2	2	2	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2	4	1
37	2	2	3	1	1	2	3	3	2	3	3	1	3	4	3	3	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2
38	1	3	3	1	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
39	2	3	3	1	2	1	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2
40	1	4	3	2	1	1	2	4	4	3	4	4	2	4	4	1	2	1	1	3	2	3	4	4	1	4	1	2	4	2	3	4	2
41	4	3	1	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	1	3	4	4	3	4	1	1	1	3	4	3	1	1	4	4
42	2	4	3	1	2	1	2	4	3	2	3	4	2	4	3	2	1	2	1	2	3	4	3	4	1	3	1	2	2	1	3	4	2
43	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2
44	3	2	3	1	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	1	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	1
45	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	4	3	1
46	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
47	3	4	3	1	1	1	1	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	1	1	4	2	1	3	4	2	3	1	2	3	3	3	4	2
48	4	4	4	1	1	2	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	1	2	4	1	4	4	4	2	4	2	1	4	2	4	3	1
49	3	3	3	1	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	2
50	1	4	4	2	4	4	3	3	1	1	1	4	1	4	2	4	1	4	4	1	4	4	1	4	3	1	3	4	3	3	2	3	1
51	3	3	3	2	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2
52	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	1	4	2	3	2	2	3	1	4	4	4	2	4	2	1	3	3	3	3	2
53	3	4	3	1	1	1	1	3	4	3	4	4	3	4	3	1	1	2	2	2	1	4	3	4	1	3	1	1	4	1	3	4	2
54	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	3	2
55	1	4	1	2	2	4	4	1	4	1	4	4	1	4	3	3	2	2	2	4	3	4	2	4	3	2	1	3	3	4	2	4	4
56	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	3	4	3	1	1	1	1	4	2	4	3	2	1	4	4	3	4	4	4	4	1
57	3	4	2	1	1	1	2	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	1	1	2	3	4	2	4	1	3	1	2	4	2	3	4	1
58	3	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2
59	1	2	4	1	4	3	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1
60	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	1	4	4	4	1	1	1	1	3	2	2
61	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2



62	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
63	4	1	4	4	1	1	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2





### **LAMPIRAN 3**

### **UJI VALIDITAS**

# Reliability

Output Created		17-FEB-2025 19:42:33
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	63
	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 /SCALE('iklimkerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Scale: iklimkerja

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	63	100.0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	30

Item-Total Statistics	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	85.7778	156.208	.441	.912
VAR00002	85.5079	154.286	.597	.910
VAR00003	85.5556	155.896	.487	.911
VAR00004	85.5873	153.795	.615	.910
VAR00005	85.8730	155.338	.454	.912
VAR00006	85.7143	156.498	.568	.911
VAR00007	85.5079	155.060	.553	.910
VAR00008	85.4286	154.991	.595	.910
VAR00009	85.7937	152.844	.625	.909
VAR00010	85.7778	151.305	.717	.908
VAR00011	85.7460	152.483	.634	.909
VAR00012	85.8095	158.189	.376	.913
VAR00013	86.5714	168.184	-.159	.920
VAR00014	86.1746	158.824	.264	.915
VAR00015	86.8730	169.145	-.249	.920
VAR00016	85.7937	153.134	.628	.909
VAR00017	85.6508	152.844	.638	.909
VAR00018	85.7302	152.200	.594	.910
VAR00019	85.6825	152.801	.588	.910
VAR00020	85.5397	152.704	.603	.910
VAR00021	85.6984	154.279	.507	.911
VAR00022	85.5397	153.704	.641	.909
VAR00023	85.8254	154.824	.482	.911



VAR00024	85.6190	150.175	.648	.909
VAR00025	85.7778	154.337	.497	.911
VAR00026	86.2222	158.659	.241	.916
VAR00027	85.6032	153.437	.529	.911
VAR00028	85.6032	155.405	.484	.911
VAR00029	85.8095	154.318	.512	.911
VAR00030	85.8413	153.265	.567	.910

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
88.7460	165.709	12.87279	30

### Reliability

#### Notes

Output Created		17-FEB-2025 19:42:44
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	63
	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
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,04

### Scale: kepuasankerja

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	63	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	36

Item-Total Statistics	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	101.2222	442.950	.210	.976
VAR00002	101.5397	459.317	-.259	.979
VAR00003	100.9524	444.949	.166	.976
VAR00004	101.4444	427.283	.599	.975
VAR00005	101.4921	428.157	.571	.975
VAR00006	101.4762	427.253	.597	.975
VAR00007	101.4603	429.091	.560	.975
VAR00008	101.5079	427.028	.615	.975
VAR00009	101.5079	427.706	.582	.975

VAR00010	101.4921	428.383	.565	.975
VAR00011	101.4921	426.544	.616	.975
VAR00012	101.4762	426.544	.617	.975
VAR00013	101.5079	427.673	.596	.975
VAR00014	101.0159	421.242	.904	.974
VAR00015	101.1111	423.746	.775	.974
VAR00016	101.0635	420.738	.881	.974
VAR00017	101.1111	423.391	.808	.974
VAR00018	101.0952	421.765	.848	.974
VAR00019	101.0794	421.526	.867	.974
VAR00020	101.1111	422.487	.837	.974
VAR00021	101.1270	423.661	.811	.974
VAR00022	101.0794	423.074	.817	.974
VAR00023	101.0952	421.571	.854	.974
VAR00024	101.0794	421.397	.871	.974
VAR00025	101.0635	422.544	.846	.974
VAR00026	101.0159	421.242	.904	.974
VAR00027	101.0159	421.242	.904	.974
VAR00028	101.0159	421.242	.904	.974
VAR00029	101.0159	421.242	.904	.974
VAR00030	101.0159	421.242	.904	.974
VAR00031	101.0159	421.242	.904	.974
VAR00032	101.0159	421.242	.904	.974
VAR00033	101.0159	421.242	.904	.974
VAR00034	101.0159	421.242	.904	.974
VAR00035	101.0159	421.242	.904	.974
VAR00036	101.0159	421.242	.904	.974

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
104.0794	450.010	21.21343	36



**LAMPIRAN 4**  
**UJI NORMALITAS**



# Notes

Output Created		17-FEB-2025 19:48:08
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	63
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPART TESTS /K-S(NORMAL)=x y /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	629145

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		iklimkerja	kepuasankerja
N		63	63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	63.6032	80.6508
	Std. Deviation	12.56408	6.27889
Most Extreme Differences	Absolute	.114	.130
	Positive	.056	.092
	Negative	-.114	-.130
Test Statistic		.114	.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 <sup>c</sup>	.052 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



**LAMPIRAN 5**  
**UJI LINIERITAS**

## Notes

Output Created		17-FEB-2025 19:53:14
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	63
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	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

## Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepuasan kerja * iklim kerja	63	100.0%	0	0.0%	63	100.0%

## Report

## kepuasankerja

Iklimkerja	Mean	N	Std. Deviation
42.00	62.0000	1	.
46.00	67.0000	1	.
49.00	75.0000	2	2.82843
62.00	88.0000	1	.
64.00	88.0000	1	.
66.00	84.5000	2	6.36396
69.00	87.0000	2	.00000
72.00	87.0000	3	2.00000
73.00	86.5000	4	3.69685
75.00	85.5000	2	2.12132
76.00	86.5000	4	3.51188
77.00	86.0000	1	.
78.00	85.0000	1	.
79.00	83.5000	2	.70711
80.00	82.2500	4	6.55108
81.00	88.0000	1	.
82.00	89.2500	4	2.98608
83.00	88.8000	5	4.20714
84.00	85.0000	2	9.89949
85.00	77.0000	1	.
86.00	81.0000	1	.
87.00	92.0000	1	.
88.00	81.0000	1	.
90.00	87.3333	3	6.42910
91.00	88.2500	4	4.19325
92.00	93.0000	2	1.41421
93.00	85.0000	1	.
94.00	83.0000	1	.
96.00	98.0000	1	.



97.00	88.0000	1	.
98.00	83.0000	1	.
101.00	87.0000	1	.
103.00	92.0000	1	.
Total	85.6508	63	6.27889

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan kerja* iklimkerja	Between Groups	(Combined)	1843,101	32	57,597	2,874	0,002
		Linearity	756,641	1	756,641	37,756	0,000
		Deviation from Linearity	1086,459	31	35,047	1,749	0,065
	Within Groups		601,217	30	20,041		
	Total		2444,317	62			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kepuasankerja * iklimkerja	.556	.310	.868	.754



## LAMPIRAN 6

## UJI HIPOTESIS

## Correlations

## Notes

Output Created		17-FEB-2025 19:53:59
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	63
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	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

## Correlations

		Iklimkerja	Kepuasankerja
Iklimkerja	Pearson Correlation	1	.556**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	63	63
Kepuasankerja	Pearson Correlation	.556**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	63	63

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



**LAMPIRAN 7**

**SURAT PENELITIAN &  
SURAT SELESAI PENELITIN**



Nomor : 2BAP/ X / 19 / II /2025

Kebun Batang Laping, 05 Februari 2025

Lamp : Ada

Hal : Laporan Selesai Penelitian

Kepada Yth :

Bapak/Ibu Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Di –

Tempat

Merujuk Surat Nomor:221/FPSI/01.10/I/2025, bersama ini disampaikan bahwa sehubungan dengan permohonan pelaksanaan penelitian dengan judul **Hubungan Iklim Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pemanen** untuk penyusunan Skripsi mahasiswa atas nama :

Nama : Diah Putri Andini

Nomor Pokok Mahasiswa : 218600029

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Pelaksanaan penelitian tersebut sudah selesai dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Batang Laping terhitung tanggal 30 Januari 2025 s/d 04 Februari 2025

Demikian disampaikan.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV  
REGIONAL II  
KEBUN BATANG LAPING

Handi Wijaya  
Manajer

Tembusan :

- Arsip

**AKHLAK** – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

**Head Office : Gedung Agro Plaza Lt. 8**

Jl. H.R. Rasuna Said Kav X2 No. 1

Telp : +62 21 31119000

Email : ptpnusantara4@ptpn4.co.id

**Regional II - Medan**

Jl. Letjend Soeprapto No. 2

Telp : +62 61 4154666

Email : ptpn4@ptpn4.co.id





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 221/FPSI/01.10/I/2025  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

23 Januari 2025

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan  
PTPN IV Kebun Batang Laping  
di -  
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan PTPN IV Kebun Batang Laping sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Diah Putri Andini  
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600029  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **Hubungan Iklim Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pemanen di PTPN IV Unit Kebun Batang Laping**. Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di PTPN IV Kebun Batang Laping. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Bapak Prof. Hasanuddin, Ph.D

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
Ketua Program Studi Psikologi

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs

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 26/1/26

Access From ([repositori.uma.ac.id](http://repositori.uma.ac.id))26/1/26