

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *WORKPLACE WELL-
BEING* PADA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP
ACEH BARAT**

SKRIPSI

**Diajukan Oleh :
Cut Sabawa Kemala Zuhra
NIM. 180901049**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2022**

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *WORKPLACE WELL-
BEING* PADA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP
ACEH BARAT**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-I Psikologi (S.Psi)**

Oleh :

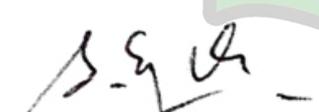
**Cut Sabawa Kemala Zuhra
NIM.180901049**

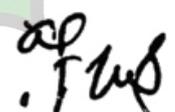
Disetujui Oleh :

Pembimbing I

A R - R A N I R Y

Pembimbing II


Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.
NIP.197004201997031001


Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 2009028201

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *WORKPLACE WELL-BEING* PADA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP
ACEH BARAT**

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh :

**Cut Sabawa Kemala Zuhra
180901049**

**Pada Hari/Tanggal :
Jumat, 16 Desember 2022
22 Jumadil Awal 1444 H**

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Ketua,


**Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si
NIP. 197004201997031001**

Sekretaris,


**Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 2009028201**

Penguji 1,


**Jasmadi, S.Psi., M.A, Psikolog
NIP. 197609122006041001**

Penguji 2,


**Rizka Dara Vonna, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. -**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry



**Dr. Muslim, M.Si
NIP. 196610231994021001**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : Cut Sabawa Kemala Zuhra

NIM : 180901049

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 20 November 2022
Yang menyatakan,



Cut Sabawa Kemala Zuhra
NIM. 180901049

KATA PENGANTAR

Segala puji beserta syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Iklim Organisasi dengan *Workplace Well-Being* pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat”. Shalawat beriring salam saya sampaikan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW. yang telah memperjuangkan Islam dan membawa umatnya kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penulis sadar sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bantuan serta bimbingan berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung, baik moril maupun material. Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Dr. Muslim, M.Si sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Dr. Sadrilisyah, S.Ag., M.Si sebagai Wakil Dekan 1 bidang Akademik dan Kelembagaan yang telah membantu bidang akademik mahasiswa. Serta juga selaku pembimbing I dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi, masukan, dan meluangkan waktu untuk membimbing penulis.
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.d sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.

4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si selaku Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry, yang telah memberi dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
6. Ibu Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Psi., Psikolog sebagai Sekretaris Prodi Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
7. Bapak Barmawi, S.Ag., M.Si selaku penasehat akademik, yang telah membantu banyak hal dan meluangkan waktu hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
8. Ibu Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan banyak motivasi, masukan, dan meluangkan waktu untuk membimbing penulis.
9. Bapak Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog selaku penguji I dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah memberikan banyak masukan sehingga skripsi ini maksimal.
10. Ibu Rizka Dara Vonna, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji II dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah memberikan banyak masukan sehingga skripsi ini maksimal.

11. Seluruh dosen dan seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
12. Terima kasih yang tak terhingga kepada orang tua tercinta, Almarhum Amponda Dr.Ir. Teuku Erwansyah, M.Si, dan Ibunda Diah Andriani, SE, M.EnM yang selalu mencurahkan kasih sayang dan cintanya tanpa henti serta senantiasa mendoakan dan memberikan semangat berkorban dalam menyediakan segala kebutuhan penulis hingga sampai detik ini.
13. Terima kasih kepada abang-abang dan kakak, Teuku Muda Azlansyah, S.Psi, Teuku Pradiptya Auliansyah, S.Pd., M.B.A, Teuku Lakmana Muzafarsyah, S.T, dan Cut Dilam Chalida Ulfah, S.E, atas dukungan kepada penulis dalam setiap hal yang penulis lakukan.
14. Terima kasih kepada Rini Safitri dan Kamila Muniati sahabat seperjuangan dari awal kuliah sampai saat ini, terimakasih atas dukungan, bantuan dan semangat yang diberikan kepada penulis.
15. Terima kasih kepada Tarmizi yang telah menjadi *support system* dalam setiap proses yang penulis lalui. Terima kasih atas waktu, peran, dukungan dan dampingan yang diberikan kepada penulis.
16. Terima kasih kepada *Be better*, Cut Nova Rizki Wulandari, S.Psi, Nurzakiah, Fikriatul Husnia, Ferlita Putri, T. Wanza Agha Ananda dan Putra Mahfud atas dukungan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dari awal memulai perjuangan skripsi sampai saat ini.

17. Terima kasih kepada Annisa Hanum, S.Psi atas motivasi dan bantuan yang diberikan kepada penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini.
18. Terima kasih kepada Tria Meulue Rahmalia, Fazima Sofyan, Hiya Widadi dan Ratti Syara Bustiama telah menemani *healing* penulis selama penulisan skripsi ini.
19. Terima kasih kepada teman-teman Mia Auziani, Mutya Sri Utami, Intan Maghfirah, dan Ferrin Wardiully yang telah mendukung dan memberi semangat kepada penulis.
20. Terima kasih kepada Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat dan seluruh pegawai yang telah bersedia menjadi responden dan memberi izin untuk penulis melakukan penelitian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak terkait, terutama di lingkungan akademik Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry serta para pembaca pada umumnya, aamiin.

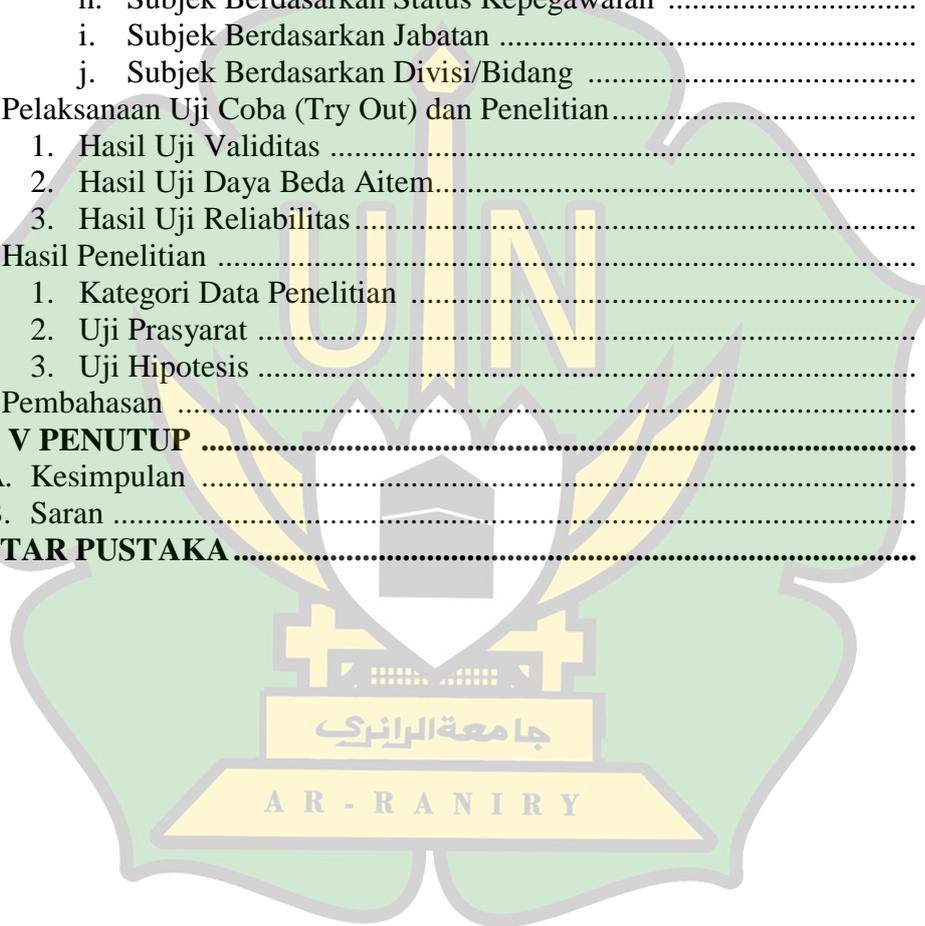
A R - R A N I R Banda Aceh, 20 November 2022
Penulis,

Cut Sabawa Kemala Zuhra

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	10
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. <i>Workplace Well-Being</i>	15
1. Definisi <i>Workplace Well-Being</i>	15
2. Dimensi dari <i>Workplace Well-Being</i>	16
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Workplace Well-Being</i>	19
B. Iklim organisasi	21
1. Definisi Iklim Organisasi	21
2. Dimensi Iklim Organisasi	22
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi	24
C. Hubungan Iklim Organisasi dan <i>Workplace Well-Being</i>	26
D. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	30
B. Identifikasi Variabel Penelitian	30
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	30
D. Subjek Penelitian	31
1. Populasi	31
2. Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data	32
1. Instrumen Penelitian	32
2. Uji Validitas	39
3. Uji Daya Beda Aitem	40
4. Uji Reliabilitas	41
F. Teknik Analisa Data	42
1. Uji Prasyarat	42
2. Uji Hipotesis	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Deskripsi Data Penelitian	45
1. Demografi Penelitian	45
a. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	45
b. Subjek Berdasarkan Usia	45
c. Subjek Berdasarkan Suku	46
d. Subjek Berdasarkan Domisili (Kecamatan)	46
e. Subjek Berdasarkan Asal Daerah	47
f. Subjek Berdasarkan Status	47
g. Subjek Berdasarkan lama Bekerja	48
h. Subjek Berdasarkan Status Kepegawaian	48
i. Subjek Berdasarkan Jabatan	49
j. Subjek Berdasarkan Divisi/Bidang	50
B. Pelaksanaan Uji Coba (Try Out) dan Penelitian.....	51
1. Hasil Uji Validitas	52
2. Hasil Uji Daya Beda Aitem.....	53
3. Hasil Uji Reliabilitas	55
C. Hasil Penelitian	55
1. Kategori Data Penelitian	55
2. Uji Prasyarat	59
3. Uji Hipotesis	61
D. Pembahasan	62
BAB V PENUTUP	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Skala <i>Favourable</i> dan Skala <i>Unfavourable</i>	33
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala Iklim Organisasi	35
Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Skala <i>Workplace Well-Being</i>	39
Tabel 3.4 Klasifikasi Reliabilitas <i>Alpha Cronbach</i>	42
Tabel 4.1 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Suku	46
Tabel 4.4 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Domisili.....	47
Tabel 4.5 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Asal Daerah.....	47
Tabel 4.6 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Status	48
Tabel 4.7 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja	48
Tabel 4.8 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Status Kepegawaian	49
Tabel 4.9 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jabatan.....	49
Tabel 4.10 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Divisi/Bidang	51
Tabel 4.11 <i>Koefisien CVR</i> Skala Iklim Organisasi.....	52
Tabel 4.12 <i>Koefisien CVR</i> Skala <i>Workplace Well-Being</i>	52
Tabel 4.13 <i>Koefisien</i> daya beda aitem skala Iklim Organisasi	53
Tabel 4.14 <i>Blue Print</i> Akhir Skala Iklim Organisasi	54
Tabel 4.15 <i>Koefisien</i> Uji Daya Beda Aitem <i>Workplace Well-Being</i>	54
Tabel 4.16 <i>Blue Print</i> Akhir Skala <i>Workplace Well-Being</i>	55
Tabel 4.17 Deskripsi Data Penelitian Skala Iklim Organisasi	56
Tabel 4.18 Kategorisasi Skala Iklim Organisasi	57
Tabel 4.19 Deskripsi Data Penelitian Skala <i>Workplace Well-Being</i>	58
Tabel 4.20 Kategorisasi Skala <i>Workplace Well-Being</i>	59
Tabel 4.21 Uji Normalitas Data Penelitian	59
Tabel 4.22 Uji Linieritas Hubungan Data Penelitian	60
Tabel 4.23 Uji Hipotesis Data Penelitian	61
Tabel 4.24 <i>Analisis Measure of Assocoation</i>	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 67



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry tentang Pembimbing Skripsi
Lampiran 2 : Surat Penelitian dari Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian dari Lembaga/Instansi Terkait
Lampiran 4 : Tabel *Isaac* dan *Michael*
Lampiran 5 : Skala Penelitian Iklim Organisasi dan *Workplace Well-Being*
Lampiran 6 : Tabulasi Penelitian Iklim Organisasi dan *Workplace Well Being*
Lampiran 7 : Hasil Penelitian



Hubungan Iklim Organisasi dengan *Workplace Well-Being* pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat

ABSTRAK

Iklim yang baik pada sebuah organisasi sangat mempengaruhi *workplace well-being* yang dirasakan oleh anggota organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *workplace well-being* pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Alat ukur penelitian ini yaitu skala iklim organisasi yang disusun berdasarkan dimensi dari Lussier (Indrasari, 2017) dan skala *workplace well-being* yang disusun berdasarkan dimensi dari Demo dan Paschoal (2016). Jumlah populasi sebanyak 269 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat dengan jumlah sampel sebanyak 149 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi ρ sebesar 0,614 dengan $p=0,00$ yang menandakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan *workplace well-being* pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat. Artinya semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi *workplace well-being*, sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah *workplace well-being* pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat.

Kata Kunci : *Iklim Organisasi, Workplace Well-Being, Organisasi, Pegawai.*



Relationship Between Organizational Climate and Workplace Well-Being in The Environmental Service Employee of West Aceh

ABSTRAK

A good climate in an organization greatly influences the workplace well-being that is felt by members of the organization. The purpose of this study was to determine the relationship between organizational climate and workplace well-being among West Aceh Environmental Service Employees. This study used a quantitative approach with the correlation method. The measurement tool for this research was the organizational climate scale which is arranged based on the dimensions of Lussier (Indrasari, 2017) and the workplace well-being scale which is arranged based on the dimensions of Demo and Paschoal (2016). The total population is 269 employees of the West Aceh Environmental Service with a total sample of 149 employees. Sampling used probability sampling method with simple random sampling technique. The results showed a correlation coefficient (ρ) of 0.614 with $p=0.00$ which indicated that there was a significant positive relationship between organizational climate and workplace well-being for West Aceh Environmental Service Employees. This means that the higher the organizational climate, the higher the workplace well-being, conversely, the lower the organizational climate, the lower the workplace well-being for West Aceh Environmental Service Employees.

Keywords: *Organizational Climate, Workplace Well-Being, Organization, Employee.*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan terlaksanakan tugas atau fungsi dengan baik tidak lepas dari sumber daya manusia yang menjadi anggota organisasi tersebut. Menurut Sutrisno (dalam Sari, 2019) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang suatu peranan yang sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal bagi organisasi tersebut.

Sumber daya manusia di dalam organisasi sangat memberikan pengaruh dalam mencapai visi dan misi. Setiap organisasi harus mampu meningkatkan kinerja dan motivasi kerja yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Salindeho, Trang, dan Dotulong (2021) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai yang memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan pada bidang yang menjadi tanggung jawab pegawai tersebut.

Pegawai berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Nur, Menne dan Suriani (2021) pegawai merupakan

salah satu kunci penentu keberhasilan suatu organisasi atau instansi, sehingga setiap pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, serta semangat kerja tinggi agar dapat mencapai tujuan, visi, misi dan sasaran organisasi. Fardo (2020) mengatakan bahwa pentingnya keberadaan pegawai mengharuskan suatu organisasi dapat membuat para pegawai melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang, nyaman, dan meminimalisir adanya ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Adanya pegawai - pegawai yang bekerja dengan baik, menghasilkan kinerja yang optimal dan tercapainya tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kondisi ini bukan hanya menyangkut keadaan fisik, melainkan juga hubungan sosial dengan orang lain dan suasana psikologis di tempat kerja.

Menurut Prycejones (dalam Marpaung & Simarmata, 2020) pegawai yang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya tidak lepas dari perasaan aman dan nyaman di lingkungan kerja, dan hal tersebut memberikan dampak yang positif dalam peningkatan produktivitas kerja dan meminimalisir adanya keinginan untuk keluar dari organisasi, di karenakan para pegawai merasakan adanya kesejahteraan di tempat kerja. Kesejahteraan di tempat kerja perlu dimiliki oleh setiap pegawai untuk memaksimalkan kinerjanya dan juga menciptakan perasaan positif dalam mengelolah dan mempengaruhi lingkungan kerjanya. Kesejahteraan saat bekerja mampu meningkatkan produktifitas serta memberikan kepuasan kerja terhadap pegawai. Kesejahteraan pegawai di tempat kerja bisa juga disebut dengan *Workplace Well-Being*.

Menurut Theobald (dalam Choirina & Budiani, 2021) *workplace well-being* adalah kebahagiaan yang didapatkan seseorang di tempat kerja. Kebahagiaan berhubungan dengan lingkungan kerja, rekan kerja, rasa dihormati di tempat kerja dan perlakuan dari orang-orang sekitar. Kebahagiaan di tempat kerja dapat diperoleh dalam periode waktu yang cukup lama karena penilaiannya berdasarkan rutinitas yang dilakukannya ketika melakukan pekerjaan. Selanjutnya, Slem, Kern, dan Brodrick (dalam Hudin & Budiani, 2021) mendefinisikan *workplace well-being* atau kesejahteraan di tempat kerja merupakan sebuah kesejahteraan di tempat kerja yang bisa memberikan pengaruh positif maupun negatif di tempat kerja serta kepuasan dalam bekerja.

Menurut Bennett, Weaver, Senft, dan Neeper (dalam Ririmasse & Sukmarani, 2022) *workplace well-being* pada lingkup pekerjaan berfokus pada proses yang jelas dimana suatu individu mampu bekerja secara aktif sehingga dirinya dapat menunjukkan fungsi atau potensi yang dimiliki secara optimal dengan kondisi fisik, lingkup sosial, kehidupan spiritual, dan psikis yang baik. Sejalan dengan hal tersebut, Bartel, Peterson dan Reina (dalam Malau, 2020) mengungkapkan bahwa *workplace well-being* adalah subyektif karyawan sebagai evaluasi kemampuannya untuk mengembangkan potensi diri, kepuasan dalam bekerja, dan mampu menjalin kerja sama dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Smith dan Smith (dalam Listiani, 2022) menemukan bahwa para karyawan memiliki masalah pada kesehatan mental yang mereka rasakan. Ada beberapa penyebab kesehatan mental pada karyawan tidak muncul antara lain tuntutan pekerjaan, kurangnya kontrol diri

dan dukungan sosial. Adanya kontrol diri dan dukungan sosial meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian membentuk *workplace well-being*. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Jones, Hadley, Waginayake, dan Johnstone (dalam Ririmasse & Sukmarani, 2022) mengenai *workplace well-being* terhadap pendidik di Australia dan hasilnya menunjukkan bahwa adanya hubungan yang erat dengan rekan kerja merupakan faktor penting yang berdampak positif terhadap terciptanya kesejahteraan di tempat kerja atau *workplace well-being*.

Menurut Enders dan Smoak (dalam Agustin & Maryam, 2022) karyawan yang mempunyai *workplace well-being* yang tinggi yaitu karyawan yang ada dalam keadaan emosi positif selama bekerja sehingga menyebabkan karyawan lebih berbahagia, bersemangat dan lebih produktif. Sebaliknya, karyawan yang berada pada *workplace well-being* rendah maka karyawan dapat menjadi kurang produktif, kurang dapat memutuskan hal yang baik dan benar dan mempunyai kemungkinan untuk absen atau tidak masuk kerja. Hal tersebut dapat membuat kualitas sebuah organisasi menurun dan menyebabkan tidak maksimalnya pelayanan untuk masyarakat yang menjadi fungsi dari organisasi tersebut.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat dikatakan bahwa *workplace well-being* pada pegawai sangat penting untuk diperhatikan oleh suatu organisasi atau instansi di karenakan pegawai yang mempunyai *workplace well-being* yang tinggi dapat menunjang keberhasilan dan kemajuan organisasi. Page

(dalam Kurniadewi, 2012) menyatakan bahwa *workplace well-being* pada karyawan memberikan dampak yang besar bagi kemajuan organisasi.

Permasalahan di atas juga dirasakan oleh pegawai yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat. Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat merupakan salah satu instansi dengan mobilitas pegawai yang tinggi, dengan berpatokan Qanun Kabupaten Aceh Barat nomor : 3 tahun 2008 tentang kedudukan, tugas dan fungsi Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat. Tugas dan fungsi utama Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat adalah untuk melayani masyarakat yang mengharuskan para pegawai memiliki kesejahteraan di tempat kerja atau *workplace well-being* agar maksimal dalam melayani masyarakat dan menjalankan tugas dan fungsi dari dinas tersebut.

Peneliti melakukan observasi pada pegawai yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat. Dari hasil observasi peneliti menemukan informasi bahwa di Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat sering terjadi perilaku membandingkan antara pegawai negeri sipil, pegawai kontrak dan pegawai lapangan. Para pegawai juga sering terlambat hadir di kantor dengan berbagai alasan dan kurangnya berbagi ilmu dalam hal pekerjaan antara sesama pegawai.

Informasi di atas menjadi acuan peneliti untuk mengetahui lebih dalam permasalahan yang terjadi dengan melakukan wawancara via telepon seluler terhadap beberapa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat dan berikut kutipan serta pemaparan dari hasil wawancara tersebut :

Cuplikan wawancara 1 :

“.....aku kan di dinas ni merasa ada senioritas di sini, ada perbedaan antara pegawai negeri sipil sama pegawai tidak tetap. Lingkungannya toxic juga, sikit kami pegawai tidak tetap ni gerak pasti diomongin jadinya ga nyaman gitu dan ya jatuhnya ga dihargai kami sebagai pegawai disitu.. Kadang-kadang aku pura-pura sakit biar ga masuk kantor karena ya itu ga nyaman, kalau ke kantor pengen cepat cepat pulang. Pimpinan dinas kayanya tau masalah masalah tu tapi kaya ga dipermasalahkan sih karekan itu kaya masalah personal kami sesama pegawai”. (SZ, wawancara personal, 19 Maret 2022).

Cuplikan wawancara 2 :

“.....yang kakak rasakan selama ini sesama PNS ada yang banding-bandingin gitu dek. Misalnya kaya kakak kan PNS baru terus nnti dibandingkan sama PNS yang lama, ini dalam hal pengalaman maupun dalam hal kerjaan, jadikan ga nyaman gitu dek. Terus jadinya kakak ni yang PNS baru kebingungan.” (F, wawancara personal, 20 Maret 2022).

Cuplikan wawancara 3 :

“.....jadi dek kakak merasa ada senioritas apalagi antara pegawai negeri sipil sama pegawai honorer kaya kakak ni, ada aja perbandingannya dek. Terus pegawai yang udah senior tu ga bisa liat kami yang junior ni duduk duduk bareng, cerita cerita kalau jam istirahat karena mereka pasti pikirnya kami ni lagi ngomongin mereka, jadinya kan ga nyaman, ga bisa mengekspresikan sesuatu, ga bebas juga dek. Malah malas kita pergi ke kantor kalau orang orang di kantornya kaya gitu, toxic jatuhnya. Pimpinan bakal perhatiin pegawai pegawai yang dekat dengan beliau contohnya kaya saudaranya atau teman dekat kenalannya gitu dek”. (E, wawancara personal, 27 Juni 2022).

Berdasarkan wawancara di atas menunjukkan beberapa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat merasa tidak nyaman di tempat kerja, para pegawai juga merasa ada senioritas yang terjadi sehingga membuat pegawai merasakan lingkungan yang *toxic*. Perasaan tidak dihargai, terjadi perilaku saling membandingkan antara sesama pegawai dan pimpinan yang acuh tak acuh mengenai permasalahan tersebut membuat beberapa pegawai tidak mampu bekerja secara aktif dan tidak dapat menunjukkan fungsi atau potensi yang mereka miliki secara optimal untuk pekerjaan mereka. Dari hasil wawancara di

atas dapat dilihat fenomena tidak munculnya *workplace well-being* pada pegawai adalah ketidaknyamanan yang tercipta di lingkungan kerja tersebut.

Bahri, Isjoni dan Mahdum (2021) mengatakan bahwa iklim organisasi yang baik dapat menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan dalam bekerja. Menurut Aryanti, Widiana dan Sari (2020) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi munculnya *workplace well-being* adalah iklim organisasi, yang mana iklim organisasi yang baik dapat membuat individu merasakan perasaan yang positif dalam bekerja sehingga dapat memunculkan kesejahteraan di tempat kerja atau *workplace well-being*.

Penelitian yang dilakukan oleh Yu (2022) menemukan para karyawan sependapat bahwa iklim organisasi yang tercipta di perusahaan mereka sangat mempengaruhi kesehatan mental dan kesejahteraan di tempat kerja atau *workplace well-being* yang mereka rasakan. Perusahaan yang memiliki suasana lingkungan yang santai, bersahabat dan menghargai para karyawan dapat dengan mudah membuat para karyawan merasakan *workplace well-being*. Iklim organisasi memiliki peran penting dalam terciptanya *workplace well-being* dan efektivitas organisasi.

Marshal (dalam Indrasari, 2017) menjelaskan bahwa pengertian iklim organisasi mengacu pada lingkungan sosial organisasi, lingkungan fisik, dan lingkungan organisasi. Pertanyaan pokoknya adalah bagaimana membuat orang merasa aman, menyambut dan terhubung, kemudian peduli dengan upaya peningkatan iklim organisasi. Hal tersebut sangat penting bagi karyawan ketika datang ke tempat kerja akan merasa nyaman dan aman. Menurut Wintarsih

(2022) iklim organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi di karenakan iklim organisasi adalah sesuatu yang nyata dirasakan oleh orang-orang yang berada dalam suatu organisasi. Perasaan itu dapat mempengaruhi perilaku yang akhirnya akan menentukan tingkat produktivitas kerja mereka.

Surachim dan Firdaus (dalam Hindristina, Sujana & Novarini, 2021) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah sesuatu yang tidak dapat dilihat atau disentuh namun secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi dan membentuk suatu keadaan ataupun kondisi yang dapat diterima oleh semua aspek yang ada di dalam organisasi. Ehrhart, Schneider, dan Macey (dalam Mulyana, 2022) mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan sebuah pemaknaan yang dilakukan oleh anggota organisasi, dimana hal tersebut bersumber dari peristiwa, kebijakan, praktik, dan prosedur yang mereka dapatkan dalam organisasi, serta adanya pemaknaan didukung, dihargai, dan diharapkan oleh organisasi.

Purnamasari (2018) mengatakan bahwa iklim organisasi selalu mempengaruhi kondisi dan perilaku individu dalam lingkungan pekerjaannya. Iklim organisasi yang positif akan menimbulkan kenyamanan bagi anggota organisasi, saling menghormati antar anggota organisasi, serta kebersamaan dalam bekerja. Dapat dikatakan bahwa iklim organisasi yang baik dapat memunculkan perilaku yang positif bagi anggota organisasi tersebut. Perilaku yang positif didasari oleh tingkat kesejahteraan di tempat kerja yang dimiliki

oleh anggota organisasi. Oleh karena itu, iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan *workplace well-being* pada anggota organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Burns dan Machin (2013) menemukan bahwa guru dari sekolah pedesaan dengan jumlah yang lebih kecil daripada guru yang berada di perkotaan, memiliki iklim organisasi yang lebih positif dan memiliki *workplace well-being* yang lebih baik.

Berdasarkan pembahasan di atas, peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Workplace Well-Being* pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Workplace Well-Being* pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat?”.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Workplace Well-Being* pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa manfaat, antara lain ialah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi teoritis dan empiris sebagai penunjang untuk penelitian di masa yang akan datang, serta meningkatkan pemahaman mengenai bidang psikologi industri dan organisas dan memberikan data empiris bagi disiplin ilmu psikologi terutama teori teori yang berkaitan dengan Iklim Organisasi dan *Workplace Well-Being*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman bagi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat sehingga mengetahui teori-teori tentang iklim yang baik di dalam organisasi dan pentingnya *workplace well-being* bagi sesama pegawai yang dapat digunakan dalam pemecahan suatu masalah di dalam organisasi.

b. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat sehingga dapat mengetahui teori-teori iklim organisasi dan *workplace well-being* agar terciptanya keberhasilan dalam organisasi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pembandingan kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti permasalahan yang sama di masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dibuat berdasarkan pada hasil beberapa penelitian terdahulu dimana penelitian tersebut memiliki karakteristik yang relatif sama dalam hal tema, kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah, posisi variabel penelitian, dan metode analisis yang digunakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yu (2022) mengenai “*Impact of Organizational Climate on Mental Health and Well-Being at Work: Evidence from China*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan regresi. Sampel terdiri dari 281 karyawan dari 45 Perusahaan Suku Cadang Mobil di provinsi Zhejiang di Cina. Data penelitian dikumpulkan dengan survei kuesioner. Peserta mengisi kuesioner melalui online. Model pengukuran menggunakan analisis faktor konfirmatori (CFA) di AMOS versi 25. Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada metode penelitian, subjek penelitian dan lokasi penelitian. Pada penelitian di atas metode yang digunakan ialah regresi, sedangkan penelitian yang ingin diteliti menggunakan metode korelasi. Subjek penelitian di atas ialah karyawan pada sebuah perusahaan, sedangkan subjek pada penelitian ini ialah pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kab. Aceh

Barat. Lokasi penelitian diatas berada di China, sedangkan penelitian yang ingin diteliti berada di Indonesia tepatnya di daerah Aceh Barat.

Penelitian yang dilakukan oleh Mentari (2020) mengenai “Hubungan *Perceived Organizational Support* dan *Personality Trait* dengan *Workplace Well-Being* pada *Shadow Teacher*”. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 62 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan korelasional. Teknik pengumpulan data menggunakan *snowball sampling*. Uji hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda dengan bantuan SPSS *version 20.0 for windows*. Selanjutnya, perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan peneliti terletak pada variabel bebas, jumlah variabel bebas, subjek dan lokasi penelitian. Variabel bebas pada penelitian diatas ialah *Perceived Organizational Support* dan *Personality Trait*, sedangkan variabel bebas yang ingin diteliti ialah iklim organisasi dan variabel bebas penelitian diatas berjumlah dua variabel, sedangkan penelitian yang ingin diteliti hanya satu. Subjek pada penelitian diatas ialah guru, sedangkan subjek yang ingin diteliti ialah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Aceh Barat.

Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2021) mengenai “Hubungan antara *Job Demands* dengan *Workplace Well-Being* pada Karyawan Milenial Hotel Mercure Bengkulu”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan korelasional. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan data dengan menggunakan *purposive sampling*. Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala *Workplace well-being* dan

Skala *Job demands*. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan peneliti terletak pada variabel bebas, subjek dan lokasi penelitian. Variabel bebas pada penelitian diatas ialah *Job Demands*, sedangkan variabel bebas yang ingin diteliti ialah iklim organisasi. Subjek pada penelitian diatas ialah karyawan pada sebuah hotel, sedangkan subjek yang ingin diteliti ialah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Aceh Barat. Lokasi penelitian diatas berada di daerah Bengkulu, sedangkan penelitian yang ingin diteliti berada di daerah Aceh Barat.

Agustini (2021) melakukan penelitian mengenai “Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Workplace Well-Being* pada Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru”. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif korelasional. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 116 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru yang ditentukan dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Data penelitian ini diperoleh dengan skala *workplace well-being* dan skala *psychological capital*. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan peneliti terletak pada variabel bebas, subjek dan lokasi penelitian, yang mana penelitian diatas menggunakan *Psychological Capital* untuk dijadikan varibel bebas, sedangkan penelitian ini menggunakan iklim organisasi. Subjek pada penelitian diatas ialah perawat di salah satu rumah sakit, sedangkan subjek yang ingin diteliti ialah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Aceh Barat. Lokasi penelitian

diatas berada di daerah Pekanbaru, sedangkan penelitian yang ingin diteliti berada di daerah Aceh Barat.

Selanjutnya, Manu (2021) melakukan penelitian mengenai “Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan *Workplace Well-Being* Perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan korelasional. Subjek pada penelitian adalah 40 perawat. Pengambilan subjek menggunakan *sampling purposive*. Metode pengumpulan data menggunakan Skala Komunikasi Interpersonal dan Skala *Workplace well-being*, dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,06 dan $\geq 0,006$. Data dianalisis menggunakan korelasi *product moment*. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan peneliti terletak pada variabel bebas, subjek dan lokasi penelitian, yang mana penelitian diatas menggunakan komunikasi Interpersonal untuk dijadikan variabel bebas, sedangkan penelitian ini menggunakan iklim organisasi. Subjek pada penelitian diatas ialah perawat di rumah sakit Dr. Soetarto Yogyakarta, sedangkan subjek yang ingin diteliti ialah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Aceh Barat. Lokasi penelitian diatas berada di daerah Yogyakarta, sedangkan penelitian yang ingin diteliti berada di daerah Aceh Barat.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Workplace Well-Being*

1. Definisi *Workplace Well-Being*

Paschoal dan Tamayo (dalam Oliveira, Junior & Poli, 2020) mendefinisikan *workplace well-being* sebagai prevalensi emosi positif di tempat kerja serta persepsi individu bahwa dalam pekerjaannya ia dapat mengekspresikan dan mengembangkan potensi/ keterampilan dan kemajuan untuk mencapai tujuan hidupnya.

Menurut Cvenkel (2020) *workplace well-being* yaitu perasaan sejahtera yang didapatkan oleh karyawan dalam pemenuhan kebutuhan pribadi di tempat kerja sehingga memiliki dampak positif bagi organisasi.

Page (2005) menjelaskan bahwa *workplace well-being* merupakan suatu kondisi dimana para pekerja merasakan kesejahteraan saat mereka melakukan suatu pekerjaan yang terkait dengan perasaan (emosi positif atau negatif) secara umum (*core affect*) dan dipengaruhi oleh beberapa aspek yang berkaitan saat melakukan pekerjaan (intrinsik dan ekstrinsik).

Danna dan Griffin (1999) menyatakan bahwa *workplace well-being* meliputi health, yakni mencakup gejala fisiologi dan psikologis yang berkenaan dengan medis, dan well-being itu sendiri, yakni mencakup pengukuran terhadap kesejahteraan berdasarkan pengalaman hidup dan pengalaman yang berkenaan dengan pekerjaan.

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut maka peneliti memilih menggunakan definisi yang dikemukakan oleh Paschoal dan Tamayo (dalam Oliveira, Junior & Poli, 2020) mendefinisikan *workplace well-being* sebagai prevalensi emosi positif di tempat kerja serta persepsi individu bahwa dalam pekerjaannya ia dapat mengekspresikan dan mengembangkan potensi/keterampilan dan kemajuan untuk mencapai tujuan hidupnya.

2. Dimensi dari *Workplace Well-Being*

Demo dan Paschoal (2016) mengungkapkan ada tiga dimensi dari *workplace well-being* yaitu :

a. *Positive Affect*

Positive Affect atau pengaruh positif dapat dipahami sebagai seberapa besar karyawan merasakan emosi dan suasana hati seperti kenyamanan yang ditandai dengan perasaan ketenangan, kesenangan yang ditandai dengan perasaan keceriaan, dan antusiasme. Menurut Rizal (2019) emosi dan persepsi yang menyenangkan adalah hal mendasar bagi kebahagiaan, kepuasan, komitmen organisasi yang efektif, dan keterlibatan di tempat kerja.

b. *Negative Affect*

Negative Affect atau pengaruh negatif dapat dipahami sebagai perasaan yang mencakup emosi tidak menyenangkan seperti kecemasan, ketidaksenangan dan depresi. Menurut Rizal (2019) seseorang yang merasakan ketidaknyamanan saat bekerja akan mendapatkan hasil yang kurang maksimal setelah bekerja. Paschoal dan Tamayo (dalam Correa,

Lopes, Almeida, & Camargo, 2019) mengatakan bahwa secara keseluruhan *workplace well-being* merupakan hasil gabungan skor tinggi untuk positif konstruk dan kepuasan dan skor rendah untuk efek negatif.

c. *Fulfillment*

Fulfillment atau kepuasan dapat dipahami sebagai pengalaman subjektif pekerja yang ditandai dengan pencapaian diri, pengembangan potensi, pencapaian tujuan dan makna hidup serta keterlibatan yang intens dalam kegiatan.

Page (2005) menyatakan bahwa *workplace well-being* memiliki 13 dimensi yang terbagi atas dimensi intrinsik dan ekstrinsik, yaitu:

a. Dimensi intrinsik yang terdiri atas lima bagian antara lain :

- 1) Tanggung jawab dalam pekerjaan (*amount of responsibility at work*) yaitu perasaan seseorang mengenai tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan kepadanya untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik.
- 2) Makna kerja (*meaningfulness of work*) yaitu perasaan bahwa pekerjaan memiliki makna dan mempunyai tujuan baik secara personal maupun pada tingkatan yang lebih tinggi.
- 3) Kemandirian kerja (*independence of work*) yaitu perasaan dapat mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa harus mendapat arahan atau instruksi dari manajemen.
- 4) Penggunaan kemampuan dan pengetahuan kerja (*use of abilities and knowledge of work*) yaitu perasaan bahwa lingkungan pekerjaan

mengijinkan menggunakan kemampuan dan pengetahuan dan bakat personalnya.

- 5) Perasaan berprestasi dalam bekerja (*sense of achievement from work*) yaitu perasaan berprestasi yang berasal dari formasi dan kepuasan yang berkaitan dengan pekerjaan.

b. Dimensi ekstrinsik terdiri dari delapan bagian yaitu :

- 1) Penggunaan waktu yang sebaik-baiknya (*convenience of work hours*) yaitu perasaan bahwa waktu kerja memungkinkan seseorang untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya.
- 2) Kondisi kerja (*work condition*) yaitu kepuasan karyawan terhadap kondisi kerja seperti ruang kerja dan budaya organisasi.
- 3) Supervisi (*supervisor*) yaitu perasaan bahwa supervisor memperlakuan individu sebagai karyawan dengan baik, memberikan dorongan, umpan balik yang sesuai serta pengakuan.
- 4) Peluang promosi (*promotional opportunies*) yaitu perasaan bahwa lingkungan kerja memberikan ruang untuk pengembangan profesinya.
- 5) Pengakuan akan pekerjaan yang baik (*recognition for good work*) yaitu perasaan bahwa institusi mampu memperlakukan secara berbeda antara karyawan yang berkualitas baik dan buruk.
- 6) Nilai sebagai manusia (*value as a person at work*) yaitu perasaan bahwa supervisor mampu mengapresiasi karyawan sebagai individu yang unik.

- 7) Upah (*pay*) yaitu kepuasan akan gaji, keuntungan dan penghargaan yang terkait dengan uang dari lingkungan kerja.
- 8) Keamanan kerja (*job security*) yaitu kepuasan terhadap rasa aman di posisi kerjanya.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Workplace Well-Being*

Faktor - faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* menurut Aryanti, Widiana dan Sari (2020) antara lain :

- a. Iklim organisasi. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap iklim organisasi yang positif adalah kejelasan harapan, kesesuaian antara keterampilan, pengetahuan, dan persyaratan pekerjaan, serta keselarasan antara nilai-nilai organisasi dan karyawan. Dengan iklim organisasi yang positif, individu dalam organisasi juga akan merasakan perasaan positif sehingga dapat memunculkan kesejahteraan di tempat kerja.
- b. Kualitas interaksi antara pimpinan dan bawahan. Pemimpin yang sistematis dan memiliki kestabilan emosi berperan dalam pembentukan kualitas interaksi yang baik antara bawahan dengan atasan. Kualitas interaksi atasan bawahan yang baik pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.
- c. Tuntutan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja.
- d. Faktor lainnya meliputi faktor kepribadian, jenis lingkungan kerja, dan konsep kesehatan dan kesejahteraan. Selain interaksi dengan ciri-ciri kepribadian dan faktor lainnya, stres juga diakui sebagai komponen

penting dan masalah utama yang mengancam organisasi, dan kesehatan karyawan.

Selain itu menurut Cooper dan Quick (dalam Damayanti & Budiani, 2021)

terdapat delapan faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* yaitu :

- a. Potensi, dalam hal ini karyawan memiliki kapasitas sumber daya yang dapat mengubah tantangan kerja menjadi hasil yang positif untuk individu tersebut dan orang lain.
- b. Motivasi kerja, karyawan dengan memiliki pekerjaan saja sudah memiliki perasaan sejahtera yang tidak didapatkan apabila karyawan tidak bekerja.
- c. Kemanjuran/efikasi diri, karyawan mengalami kesejahteraan karena menunjukkan keterampilan serta kompetensi mereka.
- d. Manajemen stress, yaitu kesejahteraan karyawan terjadi saat karyawan mampu mengontrol stress akan pekerjaan secara efektif, atau lingkungan pekerjaan mereka memberi waktu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan karyawan.
- e. Otonomi pekerjaan, karyawan dengan kontrol pekerjaan kemungkinan akan mengurangi intimidasi di tempat kerja dan mendapatkan kesejahteraan yang lebih besar,
- f. *Reward*, karyawan akan merasa sejahtera ketika mereka diberikan penghargaan dan manfaat atas usaha yang telah mereka berikan kepada perusahaan,
- g. Gaya kepemimpinan yaitu kehadiran hubungan positif antara karyawan dengan atasan memiliki efek secara langsung pada *workplace well-being*

karyawan di tempat kerja. Bukti analitik menunjukkan bahwa berbagai jenis dukungan di tempat kerja seperti sifat atasan kepada karyawan menjadi prediktor kuat dalam mempengaruhi *workplace well-being* karyawan di tempat kerja.

B. Iklim Organisasi

1. Definisi Iklim Organisasi

Menurut Lussier (dalam Indrasari, 2017) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Campbell et al. (dalam Ariyani & Lindawati, 2015) mendefinisi iklim organisasi adalah seperangkat atribut yang spesifik dari sebuah organisasi yang dapat disebabkan oleh bagaimana cara organisasi itu memperlakukan anggota-anggotanya dan lingkungannya. Bagi masing-masing anggota organisasi, iklim dapat berupa seperangkat sikap dan pengharapan yang menggambarkan organisasi dalam istilah statis (misalnya seperti tingkatan otonomi) dan *out come* perilaku, dan kontinjensi *out come*.

Wirawan (dalam Mukti & Puspitadewi, 2021) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah suatu keadaan dimana sikap dan perilaku individu dapat dipengaruhi oleh lingkungan dalam organisasi, hal tersebut terjadi karena munculnya persepsi anggota organisasi terhadap lingkungan internal organisasi.

Menurut Davis and Newstrom (dalam Mulyana, 2022) yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Definisi ini menjelaskan lingkungan tempat para pegawai bekerja. Istilah lingkungan organisasi juga diartikan sebagai lingkungan kerja.

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut maka peneliti memilih menggunakan definisi yang dikemukakan oleh Lussier (dalam Indrasari, 2017) bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

2. Dimensi dari Iklim Organisasi

Menurut Lussier (dalam Indrasari, 2017) ada beberapa dimensi dari iklim organisasi yaitu:

- a. *Structure*, merupakan tingkat paksaan yang dirasakan karyawan karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun. Tujuan organisasi, tingkatan tanggung jawab, nilai-nilai organisasi. Hal ini penting diketahui oleh karyawan agar mereka tahu apa yang sesungguhnya diharapkan dari mereka dan mereka dapat memberikan kontribusi yang tepat bagi organisasi.
- b. *Responsibility*, merupakan tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan dirasakan oleh para karyawan, yang mana kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan diberikan langsung dari atasan pada bawahan.

- c. *Reward*, merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha yang dilakukan karyawan. Karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya. Menurut Stringer (2002;124) pemimpin harus lebih banyak memberikan pengakuan daripada kritikan untuk membantu karyawan meraih puncak prestasi. Kesempatan berkembang harus menggunakan penghargaan dan peningkatan kinerja.
- d. *Warmt*, berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan yang berkaitan dengan kekaryawanan organisasi. Perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.
- e. *Support*, berkaitan dengan dukungan kepada karyawan di dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Hal-hal yang berkaitan dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara pimpinan dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.
- f. *Organizational Identity and Loyalty*, berkaitan dengan perasaan akan keberadaannya dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama bekerja, derajat loyalitas terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

- g. *Risk*, berkaitan dengan karyawan diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan.

Campbell et al. (dalam Ariyani & Lindawati, 2015) ada empat aspek dari iklim organisasi, yaitu :

- a. *Individual Autonomy* adalah kebebasan yang dimiliki oleh setiap individu untuk menjadi bos bagi dirinya sendiri dan memiliki kekuasaan seluas-luasnya untuk mengambil keputusan tanpa perlu meminta persetujuan atasan.
- b. *The degree of structure imposed upon the position* adalah situasi dimana atasan menetapkan tujuan dari suatu pekerjaan dan bagaimana metodenya, serta bagaimana menyampaikannya kepada para bawahan.
- c. *Reward orientation* adalah bagaimana cara memotivasi pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya
- d. *Consideration, warmth, dan support*; mengacu pada dukungan, rangsangan, dan keseluruhan kualitas hubungan yang terbentuk antaranggota organisasi.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Higgins (dalam Moordiningsih, ddk, 2010 ; Indrasari, 2017) ada empat faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu :

- a. Pimpinan organisasi, pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi

terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

- b. Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakantindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga menguranginya menjadi negatif.
- c. Tingkah laku kelompok kerja. Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.
- d. Faktor eksternal organisasi. Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian

dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi.

Menurut Bahrami, Barati, Ghoroghchian, Montazer-alfaraj, dan Ezzatabadi (dalam Mulyana, 2022) berpendapat bahwa terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi, antara lain :

- a. Kesempatan. Ketika organisasi memberikan karyawan sebuah kesempatan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat untuk organisasi, maka karyawan akan merasa berharga dan diakui keberadaannya.
- b. Tantangan. Karyawan akan menunjukkan sikap puas terhadapkinerjanya ketika ia diberikan pekerjaan yang lebih menantang baginya. Hal tersebut juga dapat meminimalisasi adanya *turnover* karyawan.
- c. Tanggungjawab yang diberikan perusahaan untuk karyawan guna mencapai keberhasilannya.
- d. Kebebasan berpendapat. Karyawan yang dibebaskan dan didengar pendapatnya akan merasa bahwa ia merupakan individu yang bernilai serta bermartabat.

C. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Workplace Well-Being*

Iklim organisasi merupakan situasi dan kondisi lingkungan tempat para pegawai berinteraksi dan melakukan pekerjaan. Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif akan mempererat hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh pegawai yang berada di dalam organisasi tersebut. Menurut

Cohen (dalam Indrasari, 2017) iklim organisasi mengacu pada kualitas dan karakter dari kehidupan organisasi. Iklim organisasi didasari pada pola pengalaman hidup masyarakat organisasi dan mencerminkan norma, tujuan, nilai-nilai, hubungan interpersonal, pengajaran, pembelajaran, praktek kepemimpinan, dan struktur organisasi. Iklim organisasi yang positif dapat membentuk pembelajaran yang diperlukan untuk kehidupan yang produktif. Iklim ini termasuk norma-norma, nilai-nilai dan harapan bahwa orang-orang merasa mendapat dukungan sosial, emosional, intelektual dan fisik yang aman.

Menurut Arnold, et al. (dalam Vandiya, 2018) iklim dan kondisi tempat bekerja, serta perbedaan individu (perilaku, kepribadian, strategi untuk *coping*) akan mempengaruhi kesejahteraan di tempat kerja atau *workplace well-being*. *Workplace well-being* atau kesejahteraan di tempat kerja sangat dibutuhkan bagi seluruh karyawan yang bekerja. Pengaruh positif *workplace well-being* bagi individu di tempat kerja adalah individu menjadi lebih bahagia dan produktif. Frekuensi emosi positif yang diperoleh karyawan melalui *workplace well-being* dapat menyebabkan meningkatnya penggunaan sumber daya yang sesuai dengan tujuan perusahaan, pemenuhan individu dalam pekerjaan, ikatan individu melalui rasa peduli sehingga memenuhi misi dari perusahaan (dalam Zahro, 2018).

Menurut Harter, dkk (dalam Agustini, 2021) pekerja yang telah memperoleh *workplace well-being* melakukan pekerjaan dengan lebih baik serta mampu memuaskan pelanggan atau konsumen dan menjadi produktif secara finansial sehingga dapat menguntungkan bagi perusahaan atau

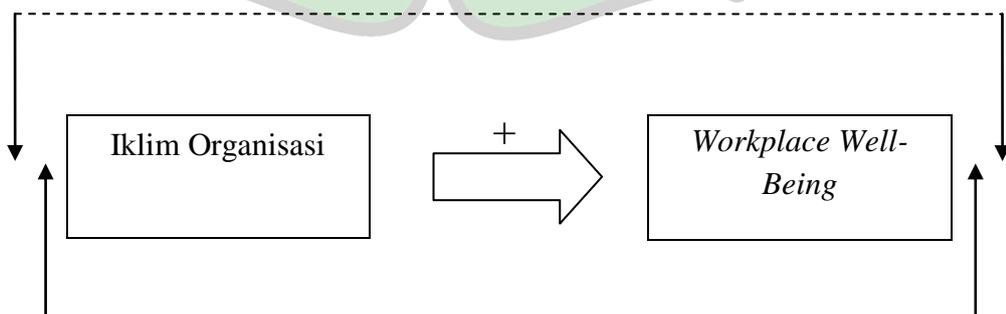
organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Viitala, Tanskanen dan Sääntti (2015) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dapat kesejahteraan di tempat kerja, artinya semakin tinggi iklim organisasi yang kondusif maka semakin tinggi pula *workplace well-being* yang di rasakan.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan menggunakan variabel yang sama yaitu iklim organisasi dan variabel *workplace well-being*, terlihat bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan *workplace well-being*, artinya semakin baik iklim organisasi dalam suatu organisasi maka semakin baik pula *workplace well-being* yang dirasakan oleh para anggota organisasi, begitu pula sebaliknya semakin buruk iklim organisasi dalam suatu organisasi maka semakin buruk pula *workplace well-being* yang dirasakan oleh para anggota organisasi.

Hubungan kedua variabel secara deskripsi dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 2.1.

Kerangka Konseptual hubungan positif antara Iklim Organisasi dengan *Workplace Well-Being*



D. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam konsep teoritis di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan *workplace well-being* pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat. Artinya semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin tinggi pula *workplace well-being* yang dirasakan oleh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat. Sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi, maka semakin rendah pula *workplace well-being* yang dirasakan oleh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yang dimaksud adalah pendekatan ilmiah yang bertujuan untuk mengemukakan hubungan antara dua variabel, menguji teori, maupun mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif. Pendekatan ini biasanya disebut juga dengan pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017). Adapun metode penelitian yang digunakan adalah korelasional yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Workplace Well-Being* pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (X) : Iklim Organisasi
2. Variabel Terikat (Y) : *Workplace Well-Being*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang

kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Untuk mengukur iklim organisasi maka digunakan sembilan dimensi yang dikemukakan oleh Lussier (dalam Indrasari, 2017) yaitu : *Structure, Responsibility, Reward, Warmt, Support, Organizational Identity and Loyalty*, dan *Risk*.

2. *Workplace Well-Being*

Workplace well-being sebagai prevalensi emosi positif di tempat kerja serta persepsi individu bahwa dalam pekerjaannya ia dapat mengekspresikan dan mengembangkan potensi/ keterampilan dan kemajuan untuk mencapai tujuan hidupnya. Untuk mengukur *workplace well-being* maka digunakan tiga dimensi yang dikemukakan oleh Demo dan Paschoal (2016) yaitu : *Positive Affect, Negative Affect*, dan *Fulfillment*.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini, populasi merupakan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat yang berjumlah 269 pegawai, diantaranya 24 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 33 Tenaga Harian lepas (THL), dan 212 Pegawai Lapangan (data BPSDM Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat, 2022).

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2017).

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengambil tingkat kesalahan 5% dan tingkat kepercayaan 95% yang terdapat pada tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael* (Sugiyono, 2017). Maka dari 269 populasi, peneliti memperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 149 pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Instrumen Penelitian

Alat ukur psikologi merupakan instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Alat ukur psikologi akan menghasilkan data berbentuk skor/angka pada kontinum tertentu (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang penulis pakai adalah skala *Likert*.

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa teknik skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel ini dijadikan titik tolak untuk menyusun aitem-aitem instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Aspek dari variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator dan dari indikator tersebut

maka diturunkan untuk membuat item instrumen berupa pernyataan dalam bentuk *favorabel* (F) dan *unfavorabel* (UF).

Pernyataan *favourable* (F) adalah pernyataan yang mendukung variabel yang diteliti. Sedangkan pernyataan *unfavourable* (UF) adalah pernyataan yang tidak mendukung atau memihak pada variabel yang diteliti (Azwar, 2016). Jawaban dalam skala ini mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif dengan empat pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai, dan Sangat Tidak Sesuai. Menurut Azwar (2012) bila pilihan tengah atau netral disediakan maka kebanyakan subjek akan cenderung untuk menempuh pilihannya di kategori tengah tersebut, sehingga data mengacu perbedaan di antara responden menjadi kurang informatif.

Tabel 3.1
Skor Skala Favourable dan Skala Unfavourable

Jawaban	Aitem	
	Favorable (F)	Unfavorable (UF)
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Pada penelitian ini alat ukur yang digunakan yaitu skala iklim organisasi dan skala *workplace well-being* :

a. Skala Iklim Organisasi

Skala iklim organisasi disusun oleh peneliti berdasarkan sembilan dimensi dari Lussier (dalam Indrasari, 2017) yaitu:

- 1) *Structure*, merupakan tingkat paksaan yang dirasakan karyawan karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun. Tujuan organisasi, tingkatan tanggung jawab, nilai-nilai organisasi.

Hal ini penting diketahui oleh karyawan agar mereka tahu apa yang sesungguhnya diharapkan dari mereka dan mereka dapat memberikan kontribusi yang tepat bagi organisasi.

- 2) *Responsibility*, merupakan tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan dirasakan oleh para karyawan, yang mana kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan diberikan langsung dari atasan pada bawahan.
- 3) *Reward*, merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha yang dilakukan karyawan. Karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya. Menurut Stringer (2002;124) pemimpin harus lebih banyak memberikan pengakuan daripada kritikan untuk membantu karyawan meraih puncak prestasi. Kesempatan berkembang harus menggunakan penghargaan dan peningkatan kinerja.
- 4) *Warmt*, berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan yang berkaitan dengan kekaryawanan organisasi. Perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.
- 5) *Support*, berkaitan dengan dukungan kepada karyawan di dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Hal-hal yang berkaitan dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan

saling menolong antara pimpinan dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

- 6) *Organizational Identity and Loyalty*, berkaitan dengan perasaan akan keberadaannya dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama bekerja, derajat loyalitas terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.
- 7) *Risk*, berkaitan dengan karyawan diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan.

Tabel 3.2
Blue Print Iklim Organisasi

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	%
			F	UF		
1	<i>Structure</i>	Tingkat paksaan yang dirasakan pegawai karena adanya peraturan	23	46	10	20,9%
		Tingkat paksaan yang dirasakan pegawai karena adanya prosedur yang terstruktur atau tersusun	45	22		
		Memahami tujuan organisasi	21	44		
		Memahami nilai – nilai yang tertera	43	20		
		Memiliki tingkatan tanggung jawab	19	42		

2	<i>Responsibility</i>	Tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan dirasakan oleh para karyawan	41	18	8	16,6%
		Kualitas yang diterima dari atasan ke bawahan	17	40		
		Bentuk pengawasan yang diterima dari atasan ke bawahan	39	16		
		Pengarahan dan pembimbingan yang diterima dari atasan ke bawahan	15	38		
3	<i>Reward</i>	Tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha pegawai	13, & 37	14, & 36	6	12,5%
		Pegawai dihargai sesuai dengan kinerjanya	35	12		
4	<i>Warmt</i>	Tingkat kepuasan pegawai yang berkaitan dengan kekaryawanan dalam organisasi	11	34	6	12,5%
		Perasaan terhadap suasana kerja yang ramah	33	10		
		Hubungan yang baik antar rekan kerja	9	32		
5	<i>Support</i>	Dukungan kepada pegawai didalam melaksanakan tugas-tugas organisasi	7, & 31	8, & 30	6	12,5%

		Perasaan saling menolong antara pimpinan dan pegawai	29	6		
6	<i>Organizational Identity and Loyalty</i>	Perasaan bangga dengan keberadaannya dalam organisasi	5	28	6	12,5%
		Kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerja	27	4		
		Derajat loyalitas terhadap pencapaian tujuan organisasi	3	26		
7	<i>Risk</i>	Pegawai diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan	1, 25, & 47	2, 24, & 48	6	12,5%
Jumlah			24	24	48	100%

b. *Skala Workplace Well-Being*

Skala Workplace Well-Being diadaptasi oleh peneliti dari WBWS (*Well-Being at Work Scale*) yang disusun oleh Demo dan Paschoal (2016) dengan reliabilitas 0,90, berdasarkan tiga dimensi *workplace well-being* yaitu :

1) *Positive Affect*

Positive Affect atau pengaruh positif dapat dipahami sebagai seberapa besar karyawan merasakan emosi dan suasana hati seperti kenyamanan yang ditandai dengan perasaan ketenangan, kesenangan yang ditandai dengan perasaan keceriaan, dan antusiasme. Menurut

Rizal (2019) emosi dan persepsi yang menyenangkan adalah hal mendasar bagi kebahagiaan, kepuasan, komitmen organisasi yang efektif, dan keterlibatan di tempat kerja.

2) *Negative Affect*

Negative Affect atau pengaruh negatif dapat dipahami sebagai perasaan yang mencakup emosi tidak menyenangkan seperti kecemasan, ketidaksenangan, dan depresi. Menurut Rizal (2019) seseorang yang merasakan ketidaknyamanan saat bekerja akan mendapatkan hasil yang kurang maksimal setelah bekerja. Paschoal dan Tamayo (dalam Correa, Lopes, Almeida, & Camargo, 2019) mengatakan bahwa secara keseluruhan *workplace well-being* merupakan hasil gabungan skor tinggi untuk positif konstruk dan kepuasan dan skor rendah untuk efek negatif.

3) *Fulfillment*

Fulfillment atau kepuasan dapat dipahami sebagai pengalaman subjektif pekerja yang ditandai dengan pencapaian diri, pengembangan potensi, pencapaian tujuan dan makna hidup serta keterlibatan yang intens dalam kegiatan.

Tabel 3.3
Blue print Workplace Well-Being

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	%
			F	UF		
1	<i>Positive Affect</i>	Perasaan ketenangan	1 & 19	2 & 18	12	35,3%
		Perasaan keceriaan	3 & 21	4 & 20		
		Antusiasme	5 & 23	6 & 22		
2	<i>Negative Affect</i>	Kecemasan	7, & 25	8, & 24	10	29,4%
		Ketidaksenangan	9	26		
		Depresi	10 & 28	11 & 27		
3	<i>Fulfillment</i>	Pencapaian diri	12 & 30	13 & 29	12	35,3%
		Pengembangan potensi	14 & 32	15 & 31		
		Pencapaian tujuan dan makna hidup	16	33		
		Keterlibatan yang intens dalam kegiatan	34	17		
		Jumlah	17	17		

2. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketetapan suatu alat ukur mengukur sesuai dengan tujuan ukurnya. Suatu alat ukur dapat dikatakan valid apabila digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur secara tepat (Azwar, 2016). Pada penelitian ini uji validitas yang dilakukan berupa uji validitas isi (*content validity*). Validitas isi adalah validitas yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian isi skala melalui *expert judgement* (para ahli) dengan tujuan melihat apakah aitem-aitem mencerminkan ciri perilaku yang hendak diukur (Azwar, 2016).

Komputasi validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah komputasi CVR (*Content Validity Ratio*), yang diperoleh dari hasil penilaian *expert judgement* (para ahli) yang disebut SME (*Subject Matter Expert*). SME menilai

dan menyatakan apakah isi suatu aitem dikatakan esensial untuk mendukung tujuan apa yang hendak diukur. Suatu aitem dapat dikatakan esensial apabila aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Azwar, 2012). Angka CVR bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00 dengan CVR = 0,00 berarti 50% dari SME dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan valid (Azwar, 2017). Pada penelitian ini peneliti menggunakan hasil penilaian dari 3 orang *expert reviewer*. Adapun statistik CVR dirumuskan sebagai berikut:

$$CVR = \frac{2ne}{n} - 1$$

Keterangan:

ne = Banyaknya SME yang menilai suatu item “esensial”

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

3. Uji Daya Beda Aitem

Pengujian daya beda aitem dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2016). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala. Komputasi ini akan menghasilkan koefisien korelasi aitem total (r_x). Kriteria dalam pemilihan aitem yang peneliti gunakan berdasarkan aitem total yaitu batasan $r_{ix} \geq 0,25$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi atau daya beda aitem minimal 0,25 daya bedanya dianggap memuaskan, sedangkan aitem yang memiliki

harga rix kurang dari 0,25 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2016).

Uji daya beda aitem yang dilakukan dengan menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 20.0 for windows*. Perhitungan daya beda aitem-aitem menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari Pearson. Formula Pearson untuk komputasi koefisien korelasi aitem-aitem total (Azwar, 2012). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{iX} = \frac{\sum iX - (\sum i)(\sum X)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n][\sum X^2 - (\sum X)^2/n]}}$$

Keterangan :
 i = Skor item
 x = Skor skala
 n = Banyaknya responden

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah serangkaian alat ukur yang mempunyai konsistensi apabila melakukan pengukuran dengan alat ukur secara berulang (Sugiyono, 2015). Pengukuran dikatakan tidak cermat apabila eror pengukurannya terjadi secara *random*, antara skor individu yang satu dengan yang lain terjadi eror yang tidak konsisten dan bervariasi sehingga perbedaan skor yang diperoleh lebih banyak ditentukan oleh eror, bukan oleh perbedaan yang sebenarnya. Implikasinya, pengukuran yang tidak cermat berarti juga tidak konsisten dari waktu ke waktu (Azwar, 2016). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Proses pengolahan data dibantu dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 20.0 for*

Windows. Menurut Guilford (dalam Sugiyono, 2017) kriteria koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* dapat dikategorikan seperti tabel berikut :

Tabel 3.4.
Klasifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach

Kriteria	Koefisien
Sangat Reliabel	>0.900 (Sangat Tinggi)
Reliabel	0.700 – 0.900 (Tinggi)
Cukup Reliabel	0.400 – 0.700 (Sedang)
Kurang Reliabel	0.200 – 0.400 (Rendah)
Tidak Reliabel	<0.200 (Sangat Rendah)

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$\alpha = 2 [1 - (Sy1^2 + Sy2^2)/Sx^2]$$

Keterangan :

$Sy1^2$ dan $Sy2^2$ = Varian skor Y1 dan varian skor Y2

Sx^2 = Varian skor X

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara untuk menguji hipotesis. Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Uji Prasyarat

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak. Menurut Sugiyono (2016) jika data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal maka analisis data secara parametrik tidak dapat digunakan. Untuk menguji normalitas, analisis data yang dilakukan adalah secara non parametrik dengan menggunakan teknik statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dari program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 20.0 for windows*. Aturan yang

digunakan adalah jika $p > 0,05$ maka data berdistribusi secara normal. Sebaliknya jika $p < 0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi secara normal.

2) Uji Linieritas

Setelah melakukan uji normalitas, selanjutnya peneliti melakukan uji linearitas hubungan. Uji linearitas merupakan uji prasyarat analisis untuk mengetahui pola data, apakah data berpola linier atau tidak. Uji ini berkaitan dengan penggunaan regresi linear. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut dependent variabel (variabel terikat) (Noor, 2012). Uji linearitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 20.0 for windows* dengan menggunakan lajur *linearity* yang dapat dilihat pada tabel Anova. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear jika nilai signifikan pada *linearity* $< 0,05$ (Purnomo, 2017).

b. Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat terpenuhi, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis penelitian. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan *workplace well-being* pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat, dilakukan menggunakan analisis statistik korelasi *Product Moment* dari Pearson, apabila data tidak berdistribusi normal maka dilakukan dengan analisis korelasi dari *Rank Spearman*. Menurut Periantalo (2016) koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila $p < 0,05$. Analisis data yang digunakan

melalui bantuan komputer dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 20.0 for windows*.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

1. Demografi Penelitian

Penelitian ini menggunakan populasi pengurus Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat sebanyak 269 Pegawai. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 149 pengurus berdasarkan tabel *Isaac* dan *Michael*. Berikut data demografi sampel yang diperoleh pada penelitian ini.

a. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel laki-laki sebanyak 96 orang (64%) dan jumlah sampel perempuan sebanyak 53 orang (36%). Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel berjenis kelamin laki-laki, sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.1

Tabel 4.1

Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Laki-laki	96	64%
Perempuan	53	36%
Jumlah	149	100%

b. Subjek Berdasarkan Usia

Data demografi berdasarkan usia dalam penelitian ini mengacu pada Hurlock (dalam Ahadiyanto, 2021) yang mengemukakan bahwa pada usia 18-40 tahun disebut masa dewasa awal. Usia 40-60 tahun disebut dewasa madya. Subjek yang berusia 18-40 tahun sebanyak 119 orang (79,87%), dan yang

berusia 40-60 tahun sebanyak 30 orang (20,13%). Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah subjek yang berada pada masa dewasa awal yaitu 18-40 tahun, sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.2

Tabel 4.2
Data Demografi Subjek Penelitian Rentang Usia

Rentang Usia	Jumlah (n)	Persentase
18-40 tahun	119	79,87%
40-60 tahun	30	20,13%
Jumlah	149	100%

c. Subjek Berdasarkan Suku

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel dari suku Aceh sebanyak 146 orang (97,99%) dan suku Jawa sebanyak 3 orang (2,01%). Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel yang berasal dari suku Aceh, sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Suku

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Aceh	146	97,99%
Jawa	3	2,01%
Jumlah	149	100%

d. Subjek Berdasarkan Domisili (Kecamatan)

Berdasarkan hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa jumlah sample yang berasal dari Kec. Johan Pahlawan sebanyak 134 orang (89,9%), Kec. Samatiga sebanyak 12 orang (8,08%), Kec. Woyla sebanyak 3 orang (2,02%). Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah

sampel yang berdomisili di Kec. Johan Pahlawan, sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.4.

Tabel 4.4

Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Domisili (Kecamatan)

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Kec. Johan Pahlawan	134	89,9%
Kec. Samatiga	12	8,08%
Kec. Woyla	3	2,02%
Jumlah	149	100%

e. Subjek Berdasarkan Asal Daerah

Berdasarkan hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa jumlah sample yang berasal dari daerah Aceh sebanyak 145 orang (97,32%), daerah Medan sebanyak 3 orang (2,01%) dan daerah Jawa sebanyak 1 orang (0,67%). Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel berasal dari daerah Aceh, sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.5.

Tabel 4.5

Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Asal Daerah

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Jawa	1	0,67%
Medan	3	2,01%
Aceh	145	97,32%
Jumlah	149	100%

f. Subjek Berdasarkan Status

Berdasarkan hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa jumlah sample yang berstatus sudah menikah sebanyak 128 orang (85,91%) dan yang berstatus belum menikah sebanyak 21 orang (14,09%). Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel yang berstatus sudah menikah, sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.6.

Tabel 4.6

Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Status

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Sudah Menikah	128	85,91%
Belum Menikah	21	14,09%
Jumlah	149	100%

g. Subjek Berdasarkan Lama Masa Bekerja

Data demografi berdasarkan lama masa bekerja dalam penelitian ini mengacu pada Handoko (dalam Hamel, Rompas & Doda, 2018) yang mengemukakan bahwa masa kerja di bagi menjadi 2 yaitu : Masa kerja kategori baru ≤ 3 tahun dan masa kerja kategori lama >3 tahun. Subjek dengan masa kerja kategori baru berjumlah 62 orang (41,6%) dan subjek dengan masa kerja lama berjumlah 87 orang (58,4%). Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel dengan masa kerja lama yaitu >3 tahun, sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.7.

Tabel 4.7

Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Lama Bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
≤ 3 tahun	62	41,6%
> 3 tahun	87	58,4%
Jumlah	149	100%

h. Subjek Berdasarkan Status Kepegawaian

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 20 orang (13,43%), Pegawai Honorer (THL) sebanyak 28 orang (18,79%), dan Pegawai Lapangan sebanyak 101 orang (67,78%). Dapat dikatakan bahwa sampel yang

mendominasi pada penelitian ini adalah sampel yang berstatus sebagai Pegawai Lapangan, sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.8.

Tabel 4.8

Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Status Kepegawaian

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Pegawai Negeri Sipil (PNS)	20	13,43%
Pegawai Honorer (THL)	28	18,79%
Pegawai Lapangan	101	67,78%
Jumlah	149	100%

i. Subjek Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah Petugas Penyapu Jalan, sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.9.

Tabel 4.9

Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jabatan

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Sekretaris	1	0,67%
Pengadministrasi Kepegawaian	1	0,67%
Pengelola Kepegawaian	1	0,67%
Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran	1	0,67%
Pengelola Barang Milik Daerah	1	0,67%
Pengadministrasi Keuangan	1	0,67%
Bendahara Pengeluaran	1	0,67%
Pengadministrasi Penerimaan	1	0,67%
Kabid. Pengendalian dan Tata Lingkungan	1	0,67%
Analisis Lingkungan Hidup	1	0,67%
Pengendali Dampak Lingkungan Ahli Muda	2	1,34%
Pengelola Limbah	1	0,67%
Kabid. Kebersihan dan Konservasi Lingkungan	1	0,67%
Analisis Konservasi Air dan Lingkungan Hidup	1	0,67%
Kasi Kebersihan	1	0,67%
Kasi Konservasi dan Pemulihan Lingkungan	1	0,67%
Pengendalian dan Tata Lingkungan	1	0,67%
Pengelola Daftar Gaji	1	0,67%
Pengadministrasi Umum	1	0,67%
Staf Administrasi Non PNS/THL	7	4,69%
Penjaga Taman Kehati	1	0,67%
Penjaga Kantor	1	0,67%

Pendopo	2	1,34%
Petugas Pesuruh LAB	1	0,67%
Petugas Analis LAB	2	1,34%
Petugas Penjaga Malam Kantor LAB	1	0,67%
Petugas Pesuruh Kantor	1	0,67%
THL	4	2,69%
Bakti	1	0,67%
Kernet Armada	22	14,77%
Koordinator Pembersih Riol	2	1,34%
Koordinator Penyapu Jalan	2	1,34%
Koordinator TPA	1	0,67%
Koordinator Workshop	1	0,67%
Koordinator Taman	2	1,34%
Mekanik Armada	1	0,67%
Operator Alat Berat	3	2,01%
Pengelolaan Mesin Sampah	1	0,67%
Penjaga Malam Workshop	4	2,69%
Penjaga TPA	3	2,01%
Petugas Pembersih Riol	6	4,04%
Petugas Pembersih Saluran Air Terbuka	3	2,01%
Petugas Pengawas TPA	1	0,67%
Petugas Penyapu Jalan	27	18,14%
Supir Armada	11	7,39%
Perawat Makan PEMDA	4	2,69%
Petugas Taman	11	7,39%
Pengawas Taman Hutan Kota	1	0,67%
Fungsional	2	1,34%
Jumlah	149	100%

j. Subjek Berdasarkan Divisi/Bidang

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel yang bekerja dalam Bidang Pengendalian dan Tata Lingkungan sebanyak 16 orang (10,73%), Bidang Kebersihan dan Konservasi Lingkungan sebanyak 13 orang (8,72%), Bidang Sekretariat sebanyak 22 orang (14,77%), dan Koordinator Lapangan sebanyak 98 orang (65,78%). Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah Koordinator Lapangan, sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.10.

Tabel 4.10

Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Divisi/Bidang

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Kebersihan dan Konservasi Lingkungan	13	8,72%
Pengendalian dan Tata Lingkungan	16	10,73%
Sekretariat	22	14,77%
Koordinator Lapangan	98	65,78%
Jumlah	149	100%

B. Pelaksanaan Uji Coba (*Try Out*) dan Penelitian

Uji coba (*try out*) dalam penelitian ini menggunakan *try out* terpakai. *Try out* terpakai merupakan hasil uji coba dari aitem-aitem yang langsung digunakan untuk menguji hipotesis (Azwar, 2016). Pelaksanaan penelitian dilakukan pada tanggal 15 November sampai 21 November 2022. Penelitian ini berlangsung selama 7 hari.

Penelitian dilakukan kepada seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat dengan cara membagikan kuesioner dengan menggunakan link <https://forms.gle/udJLzB3xLTcQGAjq8> melalui personal chat dengan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat dan untuk dikirimkan ke grup yang berisikan seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat. Peneliti juga turun kelapangan guna memastikan dan menginformasikan kembali mengenai *google form* yang sudah dikirimkan melalui aplikasi *whatsapp*. Setelah data responden terkumpul, selanjutnya peneliti mentabulasi data di Microsoft Excel, kemudian mengolah data menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS) Version 20.0 for Windows*.

1. Hasil Uji Validitas

Hasil komputasi *content validity ratio* skala iklim organisasi dan *workplace well-being* diestimasi dan di kuantifikasi melalui pengujian terhadap isi skala dari *expert reviewers* yang terdiri dari 3 orang *expert* untuk memeriksa apakah masing-masing aitem dapat mencerminkan ciri-ciri perilaku yang ingin diukur. Berikut hasil komputasi dari masing-masing skala yang dapat dilihat pada tabel 4.11 dan 4.12 berikut ini.

Tabel 4.11
Koefisien CVR Skala Iklim Organisasi

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

Tabel 4.12
Koefisien CVR Skala Workplace Well-Being

No.	Koefisien CVR	No.	Koefisien CVR	No.	Koefisien CVR
1.	1	13.	1	25.	1
2.	1	14.	1	26.	1
3.	1	15.	1	27.	1
4.	0,3	16.	1	28.	1
5.	0,3	17.	1	29.	1
6.	1	18.	1	30.	1
7.	1	19.	1	31.	1
8.	1	20.	1	32.	1
9.	1	21.	1	33.	1
10.	1	22.	0,3	34.	1
11.	1	23.	1		
12.	1	24.	1		

Berdasarkan hasil komputasi *content validity ratio* skala iklim organisasi pada tabel 4.11 dengan jumlah total aitem sebanyak 48, seluruh aitemnya memiliki koefisien CVR dengan nilai di atas nol (0). Begitu pula dengan hasil komputasi dari skala *workplace well-being* pada tabel 4.12 dengan jumlah total aitem sebanyak 34, seluruh aitemnya menunjukkan nilai di atas nol (0) sehingga semua aitem esensial dan dapat dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Daya Beda Aitem

Hasil analisis daya beda aitem skala iklim organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13
Koefisien Daya Beda Aitem skala Iklim Organisasi

No.	rix	No.	rix	No.	rix	No.	rix
1	0,571	13	0,709	25	0,791	37	0,620
2	0,279	14	0,536	26	0,632	38	0,630
3	0,426	15	0,675	27	0,548	39	0,601
4	0,274	16	0,524	28	0,483	40	0,620
5	0,513	17	0,664	29	0,548	41	0,591
6	0,697	18	0,740	30	0,681	42	0,658
7	0,581	19	0,377	31	0,661	43	0,646
8	0,556	20	0,729	32	0,575	44	0,657
9	0,556	21	0,696	33	0,578	45	0,548
10	0,591	22	0,576	34	0,678	46	0,526
11	0,750	23	0,525	35	0,641	47	0,563
12	0,683	24	0,395	36	0,653	48	0,487

Berdasarkan koefisien uji daya beda aitem skala iklim organisasi di atas menunjukkan semua aitem mencapai koefisien korelasi atau daya beda aitem $\geq 0,25$ sehingga daya bedanya dianggap memuaskan dan tidak ada aitem yang gugur, sebagaimana yang ditunjukkan pada *blue print* akhir skala iklim organisasi dibawah ini.

Tabel 4.14
Blue Print Akhir Skala Iklim Organisasi

No	Aspek	Aitem		Jumlah	(%)
		Favorable (F)	Unfavorable (UF)		
1	Structure	19, 21, 23, 43, 45	20, 22, 42, 44, 46	10	20,9%
2	Responsibility	15, 17, 39, 41	16, 18, 38, 40	8	16,6%
3	Reward	13, 35, 37	12, 14, 36	6	12,5%
4	Warmt	9, 11, 33	10, 32, 34	6	12,5%
5	Support	7, 29, 31	6, 8, 30	6	12,5%
	Organizationl				
6	Identity and Loyalty	3, 5, 27	4, 26, 28	6	12,5%
7	Risk	1, 25, 47	2, 24, 48	6	12,5%
Total		24	24	48	100%

Hasil analisis daya beda aitem skala *workplace well-being* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.15
Koefisien Daya Beda Aitem skala Workplace Well-Being

No.	rix	No.	rix	No.	rix
1	0,658	13	0,120	25	0,323
2	0,588	14	0,263	26	0,496
3	0,586	15	0,562	27	0,268
4	0,458	16	0,477	28	0,305
5	0,623	17	0,629	29	0,388
6	0,465	18	0,274	30	0,368
7	0,526	19	0,508	31	0,488
8	0,564	20	0,486	32	0,280
9	0,490	21	0,502	33	0,460
10	0,232	22	0,442	34	0,404
11	0,362	23	0,392		
12	0,094	24	0,491		

Berdasarkan koefisien uji daya beda aitem skala *workplace well-being* di atas maka dari 34 aitem diperoleh nilai koefisien korelasi atau daya beda aitem dibawah $\geq 0,25$ sebanyak 3 aitem yaitu nomor 10, 12 dan 13, sehingga aitem tersebut dinyatakan gugur. Selanjutnya sisa 31 aitem yang terpilih tersebut ditunjukkan pada *blue print* akhir skala *workplace well-being*.

Tabel 4.16
Blue Print Akhir Skala Workplace Well-Being

No	Aspek	Aitem		Jumlah	%
		Favorable (F)	Unfavorable (UF)		
1	<i>Positive Affect</i>	1, 3, 5, 19, 23	2, 4, 6, 18, 20, 22	12	38,7%
2	<i>Negative Affect</i>	7, 9, 25, 28	8, 11, 24, 26, 27	9	29,1%
3	<i>Fulfillment</i>	14, 16, 30, 32, 34	15, 17, 29, 31, 33	10	32,2%
Total		15	16	31	100%

3. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada skala iklim organisasi diperoleh $\alpha = 0,962$ sehingga skala ini dapat dikatakan reliabel dengan koefisien yang sangat tinggi. Uji reliabilitas pada skala iklim organisasi hanya dilakukan satu tahap di karenakan tidak ada aitem yang gugur. Disamping itu, hasil uji reliabilitas tahap pertama pada skala *workplace well-being* diperoleh $\alpha = 0,896$ selanjutnya peneliti melakukan analisis tahap kedua dengan membuang 3 aitem yang tidak terpilih (daya beda rendah) dan hasil yang diperoleh $\alpha = 0,902$ sehingga skala ini dapat dikatakan reliabel dengan koefisien sangat tinggi.

C. Hasil Penelitian

1. Kategorisasi Data Penelitian

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategori jenjang (orsinal). Azwar (2012) mengemukakan bahwa kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorisasian ini akan diperoleh dengan membuat ketegorisasi skor subjek berdasarkan besarnya

satuan deviasi standard populasi (σ). Luasnya interval dari setiap kategori yang diinginkan dapat ditentukan secara subjektif selama penetapan tersebut berada dalam kategorisasi sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi. Hal ini karena kategorisasi ini bersifat relatif.

a. Skala Iklim Organisasi

Hasil analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel prokrastinasi akademik dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini.

Tabel 4.17
Deskripsi Data Penelitian Skala Iklim Organisasi

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Iklim Organisasi	192	48	120	24	154	79	106,40	17,19

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmaks (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks + skor min) : 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.17, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 48, maksimal 192, mean 120, dan standar deviasi 24. Sementara data empirik menunjukkan jawaban empirik menunjukkan jawaban minimal 79, maksimal 154, mean 106,40 dan standar deviasi 17,19. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan metode

kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorian pada skala iklim organisasi.

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < M - 1SD \\ \text{Sedang} &= M - 1SD \leq X < M + 1SD \\ \text{Tinggi} &= M + 1SD \leq X \end{aligned}$$

Keterangan:

$$\begin{aligned} X &= \text{Rentang butir pertanyaan} \\ M &= \text{Mean (rata-rata)} \\ SD &= \text{Standar Deviasi} \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala iklim organisasi adalah sebagaimana pada tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.18
Kategorisasi Skala Iklim Organisasi

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 89,21$	15	10,1%
Sedang	$89,21 \leq X < 123,59$	107	71,8%
Tinggi	$123,59 \leq X$	27	18,1%
Jumlah		149	100%

Berdasarkan tabel di atas maka hasil kategorisasi iklim organisasi menunjukkan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup memiliki tingkat iklim organisasi berada pada kategori rendah sebanyak 15 orang (10,1%), berada pada kategori sedang sebanyak 107 orang (71,8%), dan kategori tinggi sebanyak 27 orang (18,1%).

b. Skala *Workplace Well-Being*

Analisis data deskriptif berguna untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan kenyataan di lapangan)

dari variabel *workplace well-being*. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19
Deskripsi Data Penelitian Skala Workplace Well-Being

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>Workplace Well-Being</i>	124	31	77,5	15,5	104	44	74,72	10,06

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmaks (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks + skor min) : 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.19, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 31, maksimal 128, mean 77,5, dan standar deviasi 15,5. Sementara data empirik menunjukkan jawaban empirik menunjukkan jawaban minimal 44, maksimal 104, mean 74,72 dan standar deviasi 10,06. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat di jadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorian pada skala *workplace well-being*.

Rendah = $X < M - 1SD$

Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

Tinggi = $M + 1SD \leq X$

Keterangan:

X = Rentang butir pertanyaan

M = Mean (rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala *workplace well-being* adalah sebagaimana pada tabel 4.20 berikut:

Tabel 4.20
Kategorisasi Skala Workplace Well-Being

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 64,66$	18	12,1%
Sedang	$64,66 \leq X < 84,78$	109	73,2%
Tinggi	$84,78 \leq X$	22	14,8%
Jumlah		149	100%

Berdasarkan tabel di atas maka hasil kategorisasi *workplace well-being* menunjukkan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup memiliki tingkat *workplace well-being* berada pada kategori rendah sebanyak 18 orang (12,1%), berapa pada kategori sedang sebanyak 109 orang (73,2%), dan kategori tinggi sebanyak 22 orang (14,8%).

2. Uji Prasyarat

Uji prasyarat merupakan syarat yang harus dipenuhi sebelum uji hipotesis. Uji prasyarat dalam penelitian ini yaitu uji normalitas dan uji linieritas (Priyanto, 2016).

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada penelitian ini (skala iklim organisasi dan *workplace well-being*) dapat dilihat pada tabel 4.21.

Tabel 4.21
Uji Normalitas Data Penelitian

No	Variabel Penelitian	Koefisien K-S	p
1.	Iklim Organisasi	2,440	0,000
2.	<i>Workplace Well-Being</i>	1,652	0,009

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi menunjukkan data berdistribusi tidak normal, hal ini dapat dilihat dengan data koefisien Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebesar 2,440 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Data penelitian pada variabel *workplace well-being* berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dengan data koefisien Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebesar 1,652 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,009 ($p > 0,05$). Karena salah satu variabel berdistribusi tidak normal, maka kedua variabel dinyatakan tidak normal dan hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian ini.

b. Uji Linieritas Hubungan

Uji linearitas menggunakan lajur *linearity* yang dapat dilihat pada tabel Anova. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linearitas kedua hubungan yaitu variabel bebas dan variabel terikat jika $p < 0,05$ maka hubungannya linear. Hasil uji linieritas hubungan dilakukan terhadap dua variabel pada penelitian ini memperoleh data sebagaimana tertera pada tabel 4.22.

Tabel 4.22

Uji Linieritas Hubungan Data Penelitian

Variabel Penelitian	<i>F Linearity</i>	p
Iklim Organisasi	1,568	0,000
<i>Workplace Well-Being</i>		

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *F linearity* kedua variabel di atas yaitu sebesar 1,568 dengan nilai $p < 0,05$, yaitu 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa kedua skala memiliki sifat linear dan tidak menyimpang dari garis lurus dan terdapat hubungan yang linier antara variabel iklim organisasi dengan *workplace well-being* pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat.

3. Uji Hipotesis

Setelah terpenuhi uji prasyarat, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji hipotesis. Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa apabila pada saat uji normalitas dilakukan data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal, maka analisis data secara parametric tidak dapat digunakan. Sehingga pada penelitian ini uji hipotesis dilakukan secara nonparametrik. Uji hipotesis secara nonparametrik yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi rho (ρ) dari Spearman. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 4.23 berikut:

Tabel 4.23
Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penelitian	Korelasi Spearman	p
Iklm Organisasi <i>Workplace Well-Being</i>	0,614	0,000

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien korelasi rho (ρ) sebesar 0,614. Hal tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan *workplace well-being*. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi *workplace well-being*, sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah *workplace well-being* pada subjek penelitian ini. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan *workplace well-being* dan hipotesis diterima. Sedangkan sumbangan relatif hasil penelitian kedua variabel dapat di lihat pada tabel 4.24.

Tabel 4.24

Analisis Measure of Association

Variabel Penelitian	r^2
Iklm Organisasi dengan <i>Workplace Well-Being</i>	0,462

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.18 di atas ditemukan bahwa pada penelitian ini diperoleh sumbangan relatif dari kedua variabel senilai 0,462. Sehingga dapat diartikan bahwa hanya terdapat 46,2% pengaruh iklim organisasi terhadap *workplace well-being*, kemudian 53,8% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

D. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *workplace well-being* pada subjek penelitian ini. Hasil uji korelasi rho (ρ) dari Spearman menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan *workplace well-being* yang berarti hipotesis penelitian yang diajukan diterima. Hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin tinggi pula *workplace well-being*. Sebaliknya semakin rendah iklim organisasi, maka semakin rendah pula *workplace well-being* pada subjek penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian data empirik menunjukkan bahwa subjek penelitian ini memiliki tingkat iklim organisasi tinggi sebanyak 27 subjek, tingkat iklim organisasi sedang sebanyak 107 subjek, dan tingkat iklim organisasi rendah sebanyak 15 subjek. Sedangkan tingkat *workplace well-being* tinggi sebanyak 22 subjek, tingkat *workplace well-being* sedang

sebanyak 109 subjek, dan tingkat *workplace well-being* rendah sebanyak 18 subjek. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa subjek penelitian ini memiliki iklim organisasi dan *workplace well-being* dominan pada kategori sedang. Namun, diantara kategori rendah dan tinggi yang berdominan adalah pada kategori tinggi.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berhubungan dengan *workplace well-being* karena iklim yang kurang baik dalam suatu organisasi dapat membuat ketidaknyamanan yang dirasakan oleh anggota organisasi, hal tersebut membuat anggota organisasi tidak merasakan *workplace well-being* atau kesejahteraan di tempat mereka bekerja. Meilina (dalam Aisyah, 2022) mengemukakan hal yang sama yaitu apabila iklim organisasi disuatu perusahaan tidak berjalan baik maka akan mempengaruhi hubungan interpersonal lemah, merasa tidak nyaman ketika bekerja, dan mempengaruhi motivasi.

Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Siddiqui dan Ijaz (2022) yang menyimpulkan bahwa beberapa faktor yang membentuk *workplace well-being* yaitu iklim organisasi, kejelasan peran yang ditugaskan dan deskripsi pekerjaan, pencocokan pengetahuan dan keterampilan yang tepat, interaksi berkualitas antara pemimpin-bawahan, tuntutan pekerjaan yang realistis, budaya kepercayaan. Faktor-faktor ini adalah prediktor terbaik *workplace well-being* karena faktor-faktor ini mengarah pada karyawan yang lebih aman, gembira, dan termotivasi di tempat kerja yang siap berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Horn, Taris, Schaufeli, & Schreurs (dalam Athamukhaliddinar, 2019) menunjukkan hasil bahwa dengan tingginya tingkat kesejahteraan pegawai maka akan memiliki dampak yang positif bagi organisasi. Organisasi yang baik tidak hanya mementingkan keuntungan saja, akan tetapi kebutuhan kesejahteraan pegawai di tempat kerja atau *workplace well-being* pun menjadi poin penting. Dapat dikatakan bahwa pentingnya menjaga iklim yang baik agar terciptanya *workplace well-being* pada anggota organisasi dikarenakan *workplace well-being* sangat mempengaruhi kualitas organisasi. Pegawai merasakan kebahagiaan, kenyamanan ketika bekerja secara otomatis akan lebih aktif dan produktif dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil pemaparan penelitian di atas, ditemukan bahwa kedua variabel yang diujikan pada penelitian ini yaitu iklim organisasi dengan *workplace well-being* memiliki hubungan yang positif dan signifikan, sehingga iklim organisasi memiliki kontribusi dalam meningkatkan *workplace well-being* seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Trinkner, Tyler dan Goff (2016) yang mana mendapat hasil bahwa iklim internal yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan yang dirasakan oleh petugas di tempat kerja. Maka dari itu, organisasi hendaknya menciptakan iklim yang baik agar anggota dalam organisasi tersebut dapat merasakan *workplace well-being* yang nantinya akan mempengaruhi keberhasilan organisasi.

Informasi dari data demografi yang sudah dipaparkan dalam penelitian ini memberikan pengetahuan baru dan berharga tentang bagaimana populasi tersebut bekerja, dari ukurannya, komposisi, hingga organisasi masyarakat

yang ada di dalam. Data ini bisa digunakan untuk melihat berbagai isu atau peristiwa menarik yang akhirnya menjadi sumber penelitian tersendiri.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya adalah ketika penelitian, peneliti memberikan *google form* melalui chat personal yang tidak mendapatkan respon, sehingga mengharuskan peneliti turun lapangan untuk berkomunikasi secara langsung mengenai *google form* yang dikirimkan melalui aplikasi *whatsapp* dari peneliti dan juga penyebaran skala yang dilakukan secara *online* tersebut dengan menggunakan link *google form* menyebabkan pengisian skala tidak dapat dipantau secara langsung proses pengisiannya. Hal tersebut memungkinkan adanya pengisian skala yang dilakukan secara asal-asalan atau tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya. Pengisian skala yang dilakukan secara asal-asalan dapat memungkinkan timbulnya *outliers*, yaitu data dengan skor yang ekstrem tinggi maupun ekstrap rendah. Adanya *outliers* dapat menyebabkan distribusi skor data menjadi tidak normal, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi pada populasi dalam penelitian. Dengan keterbatasan-keterbatasan tersebut diatas dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. A R - R A N I R Y

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini diperoleh nilai koefisien korelasi rho (ρ) sebesar 0,614 dengan nilai signifikan 0,000 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan *workplace well-being* pada subjek penelitian ini. Hal ini berarti semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin tinggi pula *workplace well-being*. Analisis *Measures of Association* diperoleh nilai $r^2 = 0,462$. Hal ini berarti terdapat terdapat 46,2% pengaruh iklim organisasi terhadap *workplace well-being* pada subjek penelitian ini, kemudian 53,8% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk kepentingan praktis dan teoritis bagi yang akan meneliti dengan variabel serupa adalah:

1. Bagi Subjek Penelitian

Peneliti mengharapkan subjek penelitian ini dapat lebih memahami pentingnya iklim yang baik dalam organisasi. Hal tersebut dapat dilakukan salah satunya dengan mendukung sesama pegawai dalam bekerja, menciptakan hubungan yang hangat dan memahami apa yang menjadi tanggung jawab dari pekerjaan yang sudah dimiliki agar terciptanya kenyamanan dalam bekerja.

2. Bagi Instansi

Peneliti mengharapkan instansi terkait untuk dapat lebih meningkatkan dan membentuk iklim yang baik dalam organisasi dengan cara memberikan penghargaan bagi para pegawai dan memberikan kesempatan mencoba hal-hal yang baru agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja yang nantinya akan mempengaruhi keberhasilan organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya lebih memperdalam pengetahuan tentang iklim organisasi dan *workplace well-being* sehingga dapat menghubungkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya, seperti kualitas interaksi antara pimpinan dan bawahan, tuntutan pekerjaan, dan faktor lain meliputi faktor kepribadian, jenis lingkungan kerja dan konsep kesejahteraan. Diharapkan juga dapat menambah dan memperkaya penyajian data yang lebih beragam sehingga dapat memperluas pengetahuan dunia penelitian terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, I. dan Maryam, E. W. (2022). *Workplace Well-Being* pada Karyawan PT X di Sidoarjo. *Academi Open*.
- Agustini, R. (2021). Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan *Workplace Well Being* Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Skripsi*. Riau : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Ahadiyanto, N. (2021). Psikologi Perkembangan Dewasa Dan Lanjut Usia. *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri (Iain) Jember.
- Aisyah, S. (2018). Kesejahteraan Psikologis Karyawan Ditinjau dari *Job Insecurity* dan Iklim Organisasi. *Skripsi*. Lampung : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Ariyani, E. D. dan Lindawati. (2015). Hubungan antara Persepsi Pegawai tentang Iklim Organisasi dengan Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Volume XII Nomor 1.
- Aryanti, R. D. Widiana, H. S. dan Sari, E. Y. D. (2020). *A Literature Review of Workplace Well-Being*. *Atlantis Press*. Volume, 477.
- Athamukhaliddinar, R. R. (2019). *Subjective Well-Being, Psychological Well-Being dan Workplace Well-Being* dengan Kesehatan Mental pada Karyawan Pt Pal Indonesia (Persero). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Burns, R. A. dan Machin, M. A. (2013). *Employee and Workplace Well-being: A Multi-level Analysis of Teacher Personality and Organizational Climate in Norwegian Teachers from Rural, Urban and City Schools*. *Scandinavian Journal of Educational Research*. Vol. 57, No. 3.
- Choirina, A. R. dan Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara *Workplace Wellbeing* dengan Intensi Turnover Karyawan Pt Xy Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. Volume 8 Nomor 4.
- Corrêa, J. S., Lopes, L. F. D., Almeida, D. M., & Camargo, M. E. (2019). *Workplace wellbeing and Burnout Syndrome: Opposite faces in penitentiary work*. *Revista de Administração Mackenzie*, Volume 3, Nomor 20.

- Cvenkel, N. (2020). *Well-Being in the Workplace: Governance and Sustainability Insights to Promote Workplace Health. Approaches to Global Sustainability, Markets, and Governance.*
- Damayanti, D. A. dan Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Persepsi Kepemimpinan Otokratis Dengan *Workplace Well-Being* Pada Karyawan Pt X Di Kabupaten Ponorogo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. Volume 8 No 3.
- Danna, K. and Griffin, R. (1999). *Health and Well-being in the workplace. Journal of Management* 357-384.
- Demo, G. dan Paschoal, T. (2016). *Well-Being at Work Scale: Exploratory and Confirmatory Validation in the USA. Paidéia*. 26(63).
- Fardo, M. A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ogan Komering Ilir *Skripsi*. Palembang : Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Fridayanti, N. Kardinah dan Fitri, T. J. N. (2019). Peran *Workplace Well-being* terhadap Mental Health: Studi pada Karyawan Disabilitas. *Psymphatic, Jurnal Ilmiah Psikologi*. Vol. 6, No. 2.
- Hamel, R. S. Rompas, R. M. dan Doda, V. D. (2018). Hubungan Antara Beban, Masa Kerja dan Shift Kerja dengan Gangguan Pola Tidur pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado. *E-Journal Keperawatan*. Vol. 6 No. 2.
- Hindristina, N. K. B. Y. Sujana, I. W. dan Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Pt. Kindo Ritel *Prima.Jurnal Emas*. Vol 2 Nomor 1.
- Hudin, A. M. dan Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara *Workplace Well-Being* dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. Volume 8 Nomor 4.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *E-Book*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Kurniadewi, E. (2016). *Psychological Capital* dan *Workplace Well-Being* sebagai Prediktor bagi *Employee Engagement*. *Jurnal Psikologi Integratif*. Vol 4, No 2.
- Listiani, D. (2020) Perbedaan *Workplace Well-Being* pada Karyawan *Outsource* dan Karyawan Tetap. *Skripsi thesis*. Yogyakarta : Universitas Mercu Buana.

- Malau, S. (2020). Hubungan antara *Workplace Well-Being* dengan *Employee Engagement* pada Karyawan Super Dazzle. *Skripsi*. Yogyakarta : Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Manu, M. I. (2021). Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan *Workplace Well-Being* Perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta : Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Marpaung, J. dan Simarmata, N. I. P. (2020). Gambaran *Workplace Well-Being* Di Pt.X Medan. *Jurnal Psychomutiara*. Vol 3 No 2.
- Mentari, N. C. D. (2020). Hubungan *Perceived Organizational Support* dan *Personality Trait* dengan *Workplace Well-Being* pada Shadow Teacher. *Skripsi*. Surabaya : Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Mukti, J. N. dan Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship*. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Volume 8 Nomor 9.
- Mulyana, O. P. Izzati, U. A. dan Puspitadewi, N. W. S. dan Budian, M. S. (2022). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Work Life Balance* pada Karyawan . *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*. Vol. 13, No. 1, 14-26.
- Nasib dan Amalia, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Prosiding Seminar Nasional SINASTEKMAPAN (E-Journal)*.
- Noor, J. (2012). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nur, M. I. Menne, F. dan Suriani, S. (2021). Analisis Determinan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Jeneponto. *Indonesian Journal Of Business And Management*. 4(1).
- Oviyanti, F. (2016). Peran Organisasi Kemahasiswaan Intrakampus dalam Mengembangkan Kecerdasan Interpersonal Mahasiswa. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 2, No. 1.
- Oliveira, A. F., Gomide Júnior, S., & Poli, B. V. S. (2020). *Antecedents of wellbeing at work: Trust and people management policies*. *Revista de Administração Mackenzie*. Volume 1, Nomor 21.
- Page, K. (2005). *Subjective Well-Being In The Workplace*. Deakin University.
- Parker, G. B. dan Hyett, M. P. (2011). *Measurement of Well-Being in the Workplace*. *Original Article*. Volume 199, Number 6.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

- Pratiwi, P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja . *Aset*. Vol. 14 No. 1.
- Purnamasari, A. (2018). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan RSUD Siti Hajar Medan. *Skripsi*. Medan : Universitas Medan Area.
- Purnomo, A. R. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: CV Wage Grup
- Ririmasse, M. C. dan Sukmarani. (2022). Persepsi Karyawan mengenai *Workplace Well-Being* pada Karyawan PT. *Trans Pacific Atlantic Lines. Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*. Vol. 18, No. 1.
- Rizal, G. C. I. (2019). Hubungan Antara Efikasi Sosial dalam Bekerja dan Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Sari, D. K. (2019). Pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*. Sumatra Utara : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Salindeho, A. R. Trang, I. dan Dotulong, L. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Kotamobagu. *Jurnal EMBA*. Vol.9 No 3.
- Siddiqui, S. H. dan Ijaz, A. (2022). *Conceptualizing the Sustainable Workplace Well-being: A Measurement Framework*. *Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS)*. Vol. 42, No. 2.
- Sinaga, Y. R. E. (2021). Hubungan Antara *Job Demands* dengan *Workplace Well-Being* pada Karyawan Milenial Hotel Mercure Bengkulu. *Skripsi thesis*. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Trinkner, R. Tyler, T. R. dan Goff, P. A. (2016). *Justice From Within: The Relations Between a Procedurally Just Organizational Climate and Police*

Organizational Efficiency, Endorsement of Democratic Policing, and Officer Well-Being. Psychology, Public Policy, and Law. Vol. 22, No. 2.

Vandiya, V. dan Etikarien, A. (2018). Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikogenesis*, Volume 6, No.1.

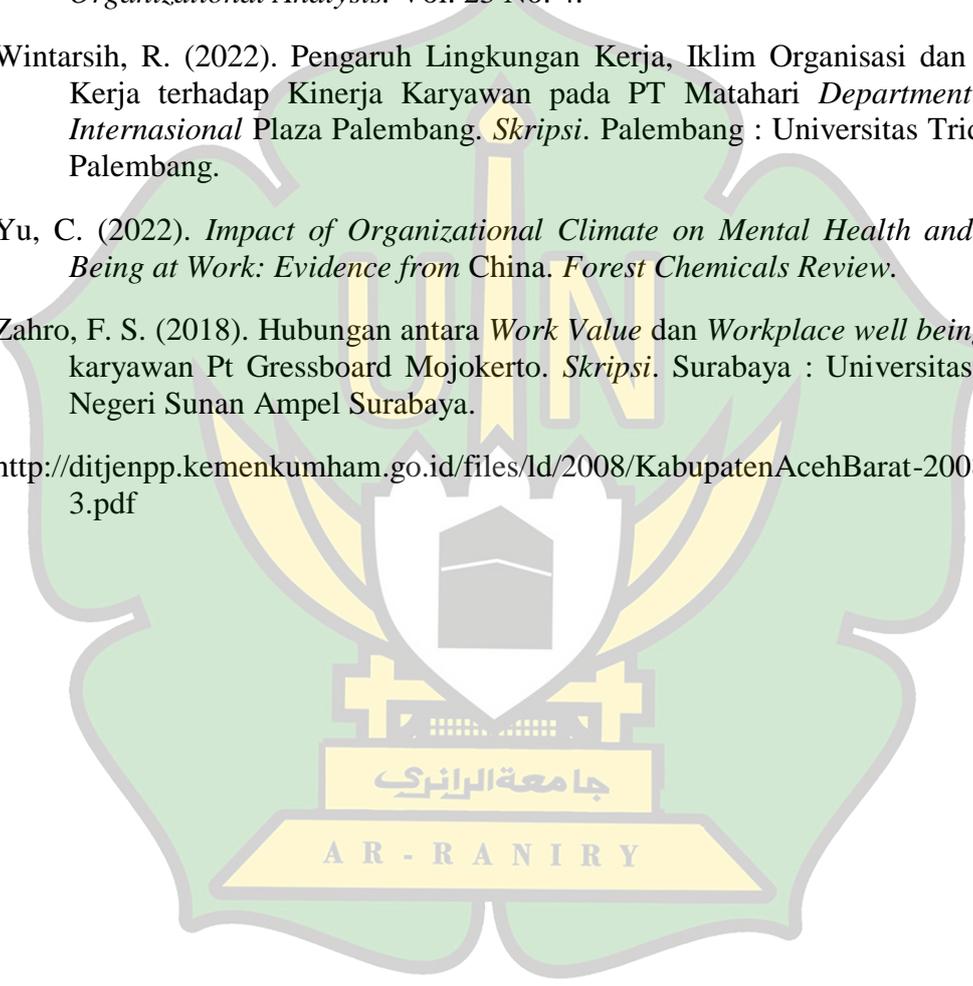
Viitala, R. Tanskanen, J. dan Säntti, R. (2016). *The connection between organizational climate and well-being at work. International Journal of Organizational Analysis. Vol. 23 No. 4.*

Wintarsih, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari *Department Store Internasional Plaza Palembang. Skripsi. Palembang : Universitas Tridinanti Palembang.*

Yu, C. (2022). *Impact of Organizational Climate on Mental Health and Well-Being at Work: Evidence from China. Forest Chemicals Review.*

Zahro, F. S. (2018). Hubungan antara *Work Value* dan *Workplace well being* pada karyawan Pt Gressboard Mojokerto. *Skripsi. Surabaya : Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.*

<http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/files/ld/2008/KabupatenAcehBarat-2008-3.pdf>



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY
Nomor : B-445/Un.08/FPsi/Kp.00.4/04/2022
TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2021/2022
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap Tahun Akademik 2021/2022 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor. 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 14 April 2022.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.
- Pertama** : Menunjuk Saudara 1. Dr. Safrisyah, S.Ag., M.Si Sebagai Pembimbing Pertama
2. Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Cut Sabawa Kemala Zuhra
NIM/Prodi : 180901049 / Psikologi
Judul : Hubungan Iklim Organisasi dengan Workplace Well-Being pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat

- Kedua** : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2022.
- Keempat** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima** : Surat Keputusan ini dibenarkan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

معه الرانيري

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 21 April 2022 M
19 Ramadhan 1443 H

A R

Dekan Fakultas Psikologi,

Salami

- Tembusan**
1. Rektor UIN Ar-Raniry;
 2. Kabag. Keuangan dan Akuntasi UIN Ar-Raniry;
 3. Pembimbing Skripsi;
 4. Yang bersangkutan.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651-7557321, Email : uniar-raniry.ac.id

Nomor : B-1782/Un 08/FPsi I /PP00.9/11/2022
Lamp : -
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,
Kepala Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat

Assalamu alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : CUT SABAWA KEMALA ZUHRA / 180901049
Semester/Jurusan : IX / Psikologi
Alamat sekarang : Darussalam, Aceh Besar

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul *Hubungan Iklim Organisasi dengan Workplace Well-Being pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat*

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 09 November 2022
an Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 23 November
2022

جامعة الرانيري

Dr. Safrisyah, S.Ag., M.Si.

AR - RANIRY



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BARAT
DINAS LINGKUNGAN HIDUP

Jalan Imam Bonjol - Gampong Seuneuhok Fax : (0655) 8001154 Kode Pos 23611

Email : acehbarat.dlh@gmail.com

MEULABOH

Website : <http://dlh.acehbaratkab.go.id>

Nomor : 660/||35
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Penhal : Izin Penelitian

Meulaboh 16 November 2022

Kepada
Yth, Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan Universitas Islam Negeri
Ar-Raniry
di-

Banda Aceh

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : B-1782/Un.08/FPsi.I/PP.00 9/11/2022 Tanggal 09 November 2022 yang ditujukan kepada Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat penhal Permohonan Izin Wawancara Penelitian dan Pengambilan Data untuk Penelitian Skripsi.

Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat menyatakan bahwa nama tersebut dibawah ini :

Nama : CUT SABAWA KEMALA ZUHRA
Nim : 180901049
Jurusan : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan Iklim Organisasi dengan Workplace well-being pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat

Benar telah melakukan kunjungan ke Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat untuk mengambil data dan telah melakukan Penelitian dalam bentuk Kuisisioner melalui Google forms untuk dapat diisi oleh seluruh PNS,THL dan Pegawai Lapangan sebagai kelengkapan Penyusunan/Penulisan Karya Akhir (Skripsi), dan untuk melengkapi Data Dokumen kami, maka Saudara CUT SABAWA KEMALA ZUHRA harus menyerahkan Skripsi kepada kami sebanyak 1 (satu) Eks.

Demikian kami sampaikan, terima kasih.

A R - R A N I R Y

KEPALA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN ACEH BARAT



BURHARI, ST

Pembina Tk.I

NIP. 19670620 199803 1 001

**TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU
DENGAN TARAF KESALAHAN, 1, 5, DAN 10 %**

N	Siginfikasi			N	Siginfikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

SKALA IKLIM ORGANISASI

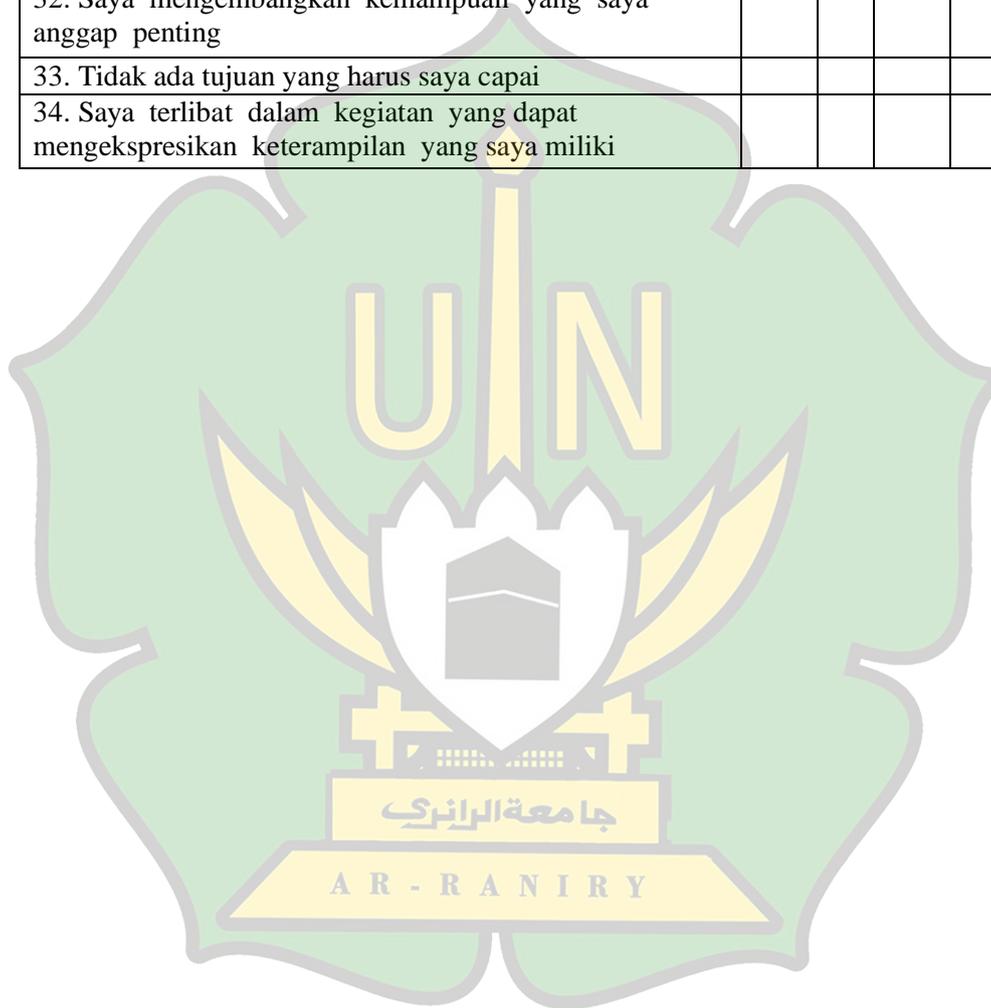
Pernyataan	SS	S	TS	STS
1. Saya diberi kesempatan untuk melakukan aktifitas yang sifatnya baru dalam melaksanakan pekerjaan				
2. Para pegawai tidak diperbolehkan memutuskan keputusan selain atasan				
3. Saya selalu memberi masukan masukan positif untuk tercapainya tujuan dinas ini				
4. Saya tidak peduli tentang baik atau tidak baiknya pekerjaan yang sudah saya selesaikan				
5. Saya membicarakan hal hal positif kepada orang orang lain tentang kantor saya				
6. Tidak pernah ada kerja sama antara atasan dan pegawai dalam setiap penyelesaian masalah kantor				
7. Atasan saya selalu berpartisipasi setiap ada kegiatan yang dilakukan oleh pegawainya				
8. Atasan saya tidak menyediakan fasilitas yang cukup untuk mendukung pegawai bekerja				
9. Rekan kerja saya selalu membantu saya dalam mengerjakan pekerjaan				
10. Para pegawai memiliki sikap dingin terhadap satu sama lain				
11. Saya merasa puas dengan diakuinya saya sebagai pegawai dalam kantor ini				
12. Tidak ada penghargaan kepada pegawai ketika melakukan pekerjaan dengan baik				
13. Setiap saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik, saya mendapat pujian dari atasan saya				
14. Keberhasilan saya menyelesaikan tugas yang sulit dipandang hanya menyelesaikan tugas yang biasa				
15. Atasan saya selalu memberikan arahan secara langsung bagi pegawai baru				
16. Atasan saya tidak pernah meminta pertanggung jawaban atas pekerjaan yang saya selesaikan				
17. Setiap hari atasan saya memantau aktivitas pegawai				
18. Saya merasa tidak pernah mendapatkan masukan mengenai kinerja saya				
19. Saya selalu datang tepat waktu ke kantor				
20. Saya sama sekali tidak mengerti nilai budaya kerja yang ada didalam kantor				
21. Saya memahami dengan jelas visi dan misi kantor				
22. Penambahan tugas membuat saya terpaksa bekerja diluar jam kerja				
23. Saya tidak masalah dihubungi atasan meskipun hal tersebut mengganggu waktu pribadi saya				
24. Semua tindakan atau aktifitas dalam melaksanakan tugas harus mengikuti yang sebelumnya				

25. Saya dan rekan rekan kerja lain diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan				
26. Saya tidak pernah memberikan pendapat ataupun ide didalam rapat				
27. Saya selalu memastikan pekerjaan saya terselesaikan dengan baik				
28. Saya tidak pernah memberitahukan kepada orang orang bahwa saya bekerja dikantor ini				
29. Atasan saya selalu melibatkan para pegawai untuk menyelesaikan masalah yang ada				
30. Tidak pernah ada keterlibatan langsung dari atasan dalam setiap kegiatan yang saya buat				
31. Atasan saya selalu menyediakan konsumsi lebih untuk para pegawai yang sedang melaksanakan tugas				
32. Rekan kerja saya tidak pernah berbagi ilmu mengenai pekerjaan dengan saya				
33. Saya merasa senang menghabiskan waktu istirahat bersama pegawai pegawai lain				
34. Saya merasa diasingkan sebagai pegawai dikantor ini				
35. Para pegawai kantor ini dihargai secara adil karena keunggulan kinerja mereka				
36. Saya tidak pernah mendapat ucapan selamat setiap kali saya berhasil menyelesaikan pekerjaan yang sulit				
37. Prestasi yang sudah saya raih diberikan penghargaan baik berupa materi ataupun surat penghargaan				
38. Atasan saya tidak pernah memberitahukan tentang peraturan kantor kepada para pegawai				
39. Saya diminta membuat laporan setiap menyelesaikan pekerjaan saya, baik secara lisan ataupun tulisan				
40. Atasan saya tidak pernah mengecek absensi pegawai				
41. Sebulan sekali atasan saya mengevaluasi kinerja pegawai				
42. Bukan tugas saya mentaati prosedur dan aturan yang ada				
43. Saya mengetahui apa yang menjadi nilai nilai penting dalam kantor				
44. Saya tidak mengetahui tujuan pasti dinas ini				
45. Saya tidak keberatan menerima penambahan tugas diluar jobdes				
46. Saya terpaksa kembali ke kantor sebelum jam istirahat selesai karena dihubungi atasan				
47. Saya diberi kesempatan untuk mengambil keputusan dalam rapat				
48. Pendapat dan ide baru sering ditolak oleh atasan karena tidak ada sebelumnya				

SKALA WORKPLACE WELL-BEING

Pernyataan	SS	S	TS	STS
1. Pekerjaan saya membuat saya merasa tenang ketika mengerjakannya				
2. Saya selalu merasa risih dengan apa yang terjadi dalam melaksanakan pekerjaan saya				
3. Pekerjaan saya membuat saya lebih ceria setiap kali mengerjakannya				
4. Pekerjaan saya membuat saya tidak merasa bahagia ketika mengerjakannya				
5. Pekerjaan saya membuat saya lebih bersemangat ketika mengerjakannya				
6. Tidak ada yang menarik dengan pekerjaan saya				
7. Tidak ada rasa cemas setiap saya mengerjakan pekerjaan				
8. Pekerjaan saya membuat saya selalu merasa gelisah				
9. Saya tidak pernah merasa kesal setiap kali ada tugas baru yang diberikan untuk saya kerjakan				
10. Tidak ada beban yang saya rasakan ketika mengerjakan pekerjaan				
11. Saya merasa tertekan dengan pekerjaan saya				
12. Saya selalu mencapai hasil yang saya anggap berharga bagi saya				
13. Saya tidak pernah maksimal melakukan yang terbaik ketika bekerja				
14. Saya mencapai potensi saya				
15. Kemampuan yang saya miliki tidak penting bagi saya				
16. Saya mencapai tujuan yang saya tetapkan dalam hidup				
17. Kemampuan yang saya miliki tidak berguna untuk pekerjaan saya sekarang				
18. Saya merasa terganggu dengan pekerjaan saya				
19. Pekerjaan saya membuat saya merasa nyaman				
20. Perasaan gundah selalu saya rasakan setiap kali mengerjakan pekerjaan				
21. Saya merasa bahagia dengan pekerjaan saya				
22. Pekerjaan saya sekarang membuat saya lebih bermalasan				
23. Pekerjaan saya membuat saya merasa antusias setiap kali mengerjakannya				
24. Pekerjaan saya membuat saya merasa cemas ketika mengerjakannya				
25. Tidak ada kegelisahan yang saya rasakan ketika mengerjakan pekerjaan				
26. Pekerjaan saya sering membuat saya kesal				

27. Saya merasa frustrasi ketika mengerjakan pekerjaan saya				
28. Saya tidak pernah merasa ada tekanan setiap mengerjakan pekerjaan				
29. Hasil apapun itu tidak ada yang berarti bagi saya				
30. Dalam bekerja, saya menampilkan apa yang terbaik dalam diri saya				
31. Saya merasa gagal mencapai potensi saya selama ini				
32. Saya mengembangkan kemampuan yang saya anggap penting				
33. Tidak ada tujuan yang harus saya capai				
34. Saya terlibat dalam kegiatan yang dapat mengekspresikan keterampilan yang saya miliki				



3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	71	
2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	68	
2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	71	
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	90	
2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	2	2	3	2	76	
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	67	
2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	66	
3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	1	3	2	2	72	
3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	73	
2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	3	1	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	69	
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	72	
2	2	2	3	3	1	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	75	
2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	75	
2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	69	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	68	
2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	67	
2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	76	
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	74	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	70
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	71	
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	65	
3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	79	
2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	72	
4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	88	
2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	71	
3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	72	
2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	78
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	
3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	76	
2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	1	2	2	2	72	
2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	71	
2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	65	
3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	77	
2	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	75	
2	3	2	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	3	3	3	71	
2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	72	
4	4	3	2	3	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	85	
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	71	
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	89	
2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	72	
3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	78	
2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	78	
3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	77	
2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	74
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	75	

Uji Daya Beda Aitem & Reliabilitas Iklim Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,962	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	104,08	280,345	,571	,961
VAR00002	104,48	287,859	,279	,963
VAR00003	103,72	284,555	,426	,962
VAR00004	103,89	288,656	,274	,963
VAR00005	103,67	284,236	,513	,961
VAR00006	104,19	280,293	,697	,961
VAR00007	104,23	282,596	,581	,961
VAR00008	104,09	283,688	,556	,961
VAR00009	103,93	284,482	,556	,961
VAR00010	104,00	283,743	,591	,961
VAR00011	104,13	281,171	,750	,961
VAR00012	104,26	283,043	,683	,961
VAR00013	104,15	280,969	,709	,961
VAR00014	104,39	284,983	,536	,961
VAR00015	104,13	282,463	,675	,961
VAR00016	104,06	284,598	,524	,961
VAR00017	104,25	284,188	,664	,961
VAR00018	104,25	281,620	,740	,961
VAR00019	103,81	283,370	,377	,963
VAR00020	104,38	278,062	,729	,960
VAR00021	104,42	278,218	,696	,961
VAR00022	104,35	285,323	,576	,961
VAR00023	104,11	284,840	,525	,961
VAR00024	104,43	288,139	,395	,962
VAR00025	104,22	279,336	,791	,960
VAR00026	104,34	281,889	,632	,961
VAR00027	103,85	280,883	,548	,961
VAR00028	104,03	285,661	,483	,962
VAR00029	104,36	284,001	,548	,961

VAR00030	104,38	282,331	,681	,961
VAR00031	104,18	283,879	,661	,961
VAR00032	104,19	284,185	,575	,961
VAR00033	104,09	284,175	,578	,961
VAR00034	104,14	280,406	,678	,961
VAR00035	104,32	283,609	,641	,961
VAR00036	104,28	284,298	,653	,961
VAR00037	104,30	285,820	,620	,961
VAR00038	104,15	282,753	,630	,961
VAR00039	104,15	282,302	,601	,961
VAR00040	104,22	283,674	,620	,961
VAR00041	104,27	285,671	,591	,961
VAR00042	104,14	282,095	,658	,961
VAR00043	104,24	282,671	,646	,961
VAR00044	104,30	282,537	,657	,961
VAR00045	104,19	285,658	,548	,961
VAR00046	104,34	286,808	,526	,961
VAR00047	104,35	285,026	,563	,961
VAR00048	104,50	283,400	,487	,962

Uji Daya Beda Aitem & Reliabilitas *Workplace Well-Being*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	80,44	98,937	,658	,889
VAR00002	80,50	100,576	,588	,890
VAR00003	80,55	100,857	,586	,891
VAR00004	80,52	102,481	,458	,893
VAR00005	80,46	100,250	,623	,890
VAR00006	81,16	100,866	,465	,892
VAR00007	80,92	101,629	,526	,892
VAR00008	80,65	101,513	,564	,891

VAR00009	80,81	102,212	,490	,892
VAR00010	80,56	104,505	,232	,896
VAR00011	80,30	103,374	,362	,894
VAR00012	79,96	106,377	,094	,899
VAR00013	80,03	106,046	,120	,898
VAR00014	79,99	103,682	,263	,896
VAR00015	80,57	98,260	,562	,890
VAR00016	80,64	100,433	,477	,892
VAR00017	80,64	98,246	,629	,889
VAR00018	80,25	104,350	,274	,895
VAR00019	80,44	100,302	,508	,891
VAR00020	80,64	101,679	,486	,892
VAR00021	80,32	100,893	,502	,892
VAR00022	80,45	101,925	,442	,893
VAR00023	80,60	103,526	,392	,894
VAR00024	80,68	102,706	,491	,892
VAR00025	80,70	104,510	,323	,895
VAR00026	80,63	102,288	,496	,892
VAR00027	80,17	104,451	,268	,896
VAR00028	80,54	103,601	,305	,895
VAR00029	80,31	101,958	,388	,894
VAR00030	79,96	102,606	,368	,894
VAR00031	80,49	101,265	,488	,892
VAR00032	80,15	104,140	,280	,895
VAR00033	80,40	100,769	,460	,892
VAR00034	80,70	101,020	,404	,894

Uji Daya Beda Aitem & Reliabilitas *Workplace Well-Being* tahap 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	72,25	92,215	,663	,896

VAR00002	72,32	93,866	,587	,897
VAR00003	72,36	94,057	,593	,897
VAR00004	72,33	95,479	,479	,899
VAR00005	72,28	93,498	,627	,897
VAR00006	72,97	93,797	,490	,899
VAR00007	72,73	94,576	,554	,898
VAR00008	72,46	94,507	,589	,897
VAR00009	72,62	95,265	,506	,899
VAR00011	72,11	97,061	,318	,901
VAR00014	71,81	97,496	,217	,904
VAR00015	72,38	91,873	,545	,898
VAR00016	72,46	93,980	,458	,899
VAR00017	72,45	91,628	,627	,896
VAR00018	72,06	97,098	,309	,902
VAR00019	72,25	93,134	,543	,898
VAR00020	72,45	94,411	,530	,898
VAR00021	72,13	93,653	,543	,898
VAR00022	72,26	94,816	,470	,899
VAR00023	72,41	96,297	,432	,900
VAR00024	72,49	95,522	,532	,898
VAR00025	72,51	97,279	,362	,901
VAR00026	72,44	95,275	,519	,898
VAR00027	71,98	97,750	,255	,902
VAR00028	72,36	97,028	,285	,902
VAR00029	72,12	95,647	,354	,901
VAR00030	71,77	96,191	,339	,901
VAR00031	72,30	94,861	,461	,899
VAR00032	71,96	97,552	,259	,903
VAR00033	72,21	94,413	,433	,900
VAR00034	72,52	94,684	,377	,901

Kategorisasi Iklim Organisasi dan *Workplace Well-Being*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IklimOrganisasi	149	79	154	106,40	17,187
WorkplaceWellBeing	149	44	104	74,72	10,055
Valid N (listwise)	149				

iklimorganisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
rendah	15	10,1	10,1	10,1
sedang	107	71,8	71,8	81,9
tinggi	27	18,1	18,1	100,0
Total	149	100,0	100,0	

iklimorganisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
79	1	,7	,7	,7
82	1	,7	,7	1,3
83	2	1,3	1,3	2,7
84	2	1,3	1,3	4,0
86	3	2,0	2,0	6,0
88	3	2,0	2,0	8,1
89	3	2,0	2,0	10,1
90	4	2,7	2,7	12,8
92	1	,7	,7	13,4
93	2	1,3	1,3	14,8
94	7	4,7	4,7	19,5
95	6	4,0	4,0	23,5
Valid 96	16	10,7	10,7	34,2
97	5	3,4	3,4	37,6
98	6	4,0	4,0	41,6
99	9	6,0	6,0	47,7
100	3	2,0	2,0	49,7
101	6	4,0	4,0	53,7
102	5	3,4	3,4	57,0
103	5	3,4	3,4	60,4
104	6	4,0	4,0	64,4
105	3	2,0	2,0	66,4
106	2	1,3	1,3	67,8
107	1	,7	,7	68,5
108	2	1,3	1,3	69,8

109	2	1,3	1,3	71,1
110	1	,7	,7	71,8
111	2	1,3	1,3	73,2
114	1	,7	,7	73,8
115	1	,7	,7	74,5
116	2	1,3	1,3	75,8
117	1	,7	,7	76,5
118	1	,7	,7	77,2
120	2	1,3	1,3	78,5
121	1	,7	,7	79,2
122	3	2,0	2,0	81,2
123	1	,7	,7	81,9
124	1	,7	,7	82,6
125	3	2,0	2,0	84,6
126	2	1,3	1,3	85,9
128	1	,7	,7	86,6
132	2	1,3	1,3	87,9
133	2	1,3	1,3	89,3
134	1	,7	,7	89,9
136	2	1,3	1,3	91,3
138	1	,7	,7	91,9
139	1	,7	,7	92,6
140	1	,7	,7	93,3
141	1	,7	,7	94,0
142	1	,7	,7	94,6
144	3	2,0	2,0	96,6
147	1	,7	,7	97,3
149	1	,7	,7	98,0
152	1	,7	,7	98,7
154	2	1,3	1,3	100,0
Total	149	100,0	100,0	

workplacewellbeing

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
rendah	18	12,1	12,1	12,1
sedang	109	73,2	73,2	85,2
tinggi	22	14,8	14,8	100,0
Total	149	100,0	100,0	

workplacewell-being

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
44	1	,7	,7	,7
52	1	,7	,7	1,3
54	1	,7	,7	2,0
55	1	,7	,7	2,7
58	1	,7	,7	3,4
59	4	2,7	2,7	6,0
60	1	,7	,7	6,7
61	2	1,3	1,3	8,1
62	3	2,0	2,0	10,1
63	1	,7	,7	10,7
64	2	1,3	1,3	12,1
65	6	4,0	4,0	16,1
Valid 66	1	,7	,7	16,8
67	2	1,3	1,3	18,1
68	5	3,4	3,4	21,5
69	5	3,4	3,4	24,8
70	3	2,0	2,0	26,8
71	13	8,7	8,7	35,6
72	10	6,7	6,7	42,3
73	4	2,7	2,7	45,0
74	8	5,4	5,4	50,3
75	19	12,8	12,8	63,1
76	7	4,7	4,7	67,8
77	7	4,7	4,7	72,5
78	5	3,4	3,4	75,8

79	3	2,0	2,0	77,9
80	5	3,4	3,4	81,2
81	1	,7	,7	81,9
83	3	2,0	2,0	83,9
84	2	1,3	1,3	85,2
85	1	,7	,7	85,9
86	1	,7	,7	86,6
87	1	,7	,7	87,2
88	1	,7	,7	87,9
89	3	2,0	2,0	89,9
90	2	1,3	1,3	91,3
92	2	1,3	1,3	92,6
93	2	1,3	1,3	94,0
94	1	,7	,7	94,6
95	1	,7	,7	95,3
96	2	1,3	1,3	96,6
97	1	,7	,7	97,3
98	1	,7	,7	98,0
99	1	,7	,7	98,7
101	1	,7	,7	99,3
104	1	,7	,7	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Iklm Organisasi	Workplace Well-Being
N		149	149
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	106,40	74,72
	Std. Deviation	17,187	10,055
	Absolute	,200	,135
Most Extreme Differences	Positive	,200	,135
	Negative	-,088	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		2,440	1,652
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000	,009

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

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Workplace Well-Being * Iklim Organisasi	(Combined)		10692,269	54	198,005	4,357	,000
	Between Groups	Linearity	6916,493	1	6916,493	152,208	,000
		Deviation from Linearity	3775,776	53	71,241	1,568	,029
	Within Groups		4271,449	94	45,441		
	Total		14963,718	148			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Workplace Well-Being * Iklim Organisasi	,680	,462	,845	,715

Uji Hipotesis

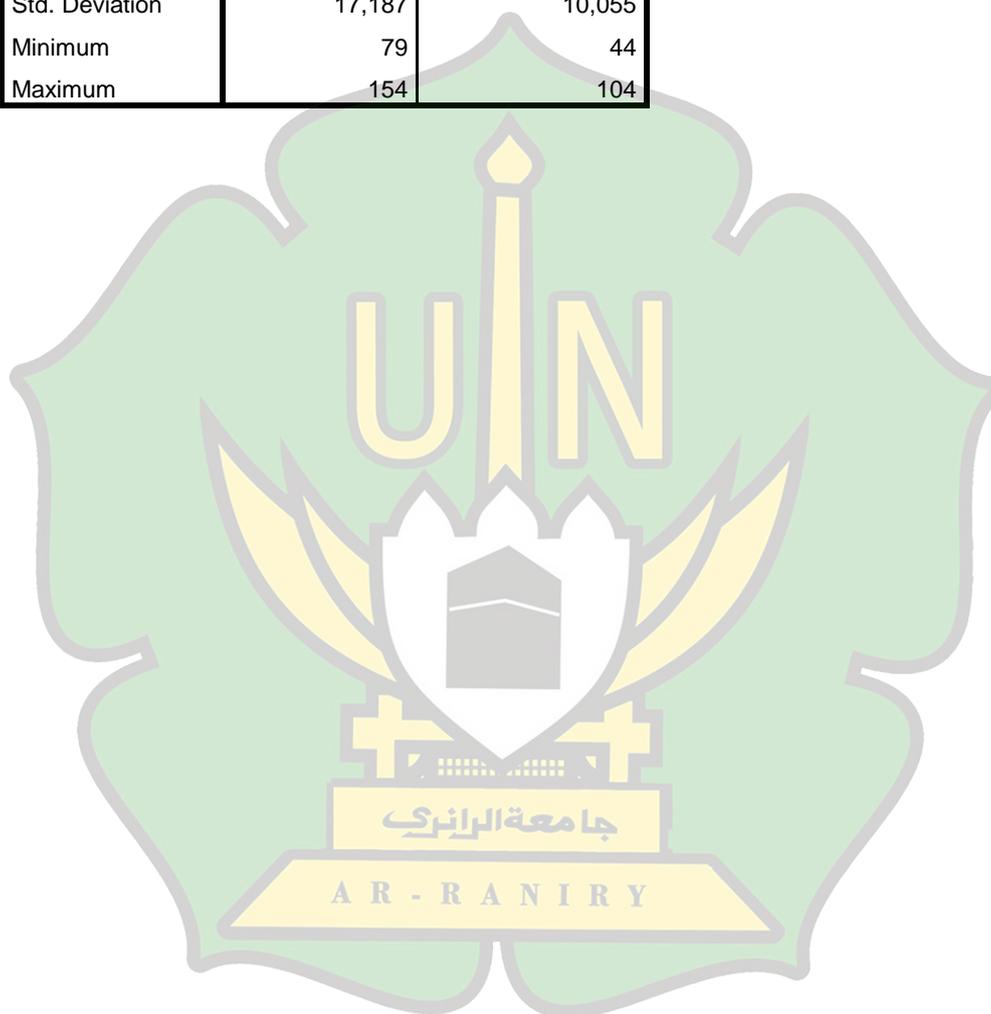
Correlations

		Iklim Organisasi	Workplace Well-Being
Spearman's rho	Iklim Organisasi	1,000	,614**
	Workplace Well-Being	,614**	1,000
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	149	149

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

Statistics

		iklimorganisasi	workplacewellbeing
N	Valid	149	149
	Missing	0	0
Mean		106,40	74,72
Median		101,00	74,00
Std. Deviation		17,187	10,055
Minimum		79	44
Maximum		154	104



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Cut Sabawa Kemala Zuhra
2. Tempat Tanggal Lahir : Meulaboh, 14 Oktober 2022
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM : 180901049
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat
 - a. Kabupaten/Kota : Aceh Barat/Meulaboh
 - b. Kecamatan : Johan Pahlawan
8. Provinsi : Aceh
9. No. Telp/HP : 081214653855
10. Email : cutsabawa.kz@gmail.com
11. Riwayat Pendidikan
 - a. SD/MIN : SDN 25 Meulaboh
 - b. SMP/MTs : MTsN Model Meulaboh 1
 - c. SMA/MA/SMK : MAN 1 Aceh Barat
12. Orang Tua/Wali
 - a. Nama Ayah : Alm. Dr. Ir. Teuku Erwansyah, M.Si.
 - b. Nama Ibu : Diah Andriani, S.E., M.EnM.
13. Pekerjaan Orang Tua
 - a. Ayah : PNS
 - b. Ibu : PNS
14. Alamat Orang Tua
 - a. Ayah : Rundeng, Kec. Johan Pahlawan
 - b. Ibu : Rundeng, Kec. Johan Pahlawan

Banda Aceh, 10 Desember 2022
Peneliti,

AR - RANIRY

Cut Sabawa Kemala Zuhra
NIM.180901049

