



**HUBUNGAN ANTARA IKLIM PSIKOLOGIS DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA GURU HONOR SD ISLAM
CENDIKIA FAIHA PALEMBANG**

SKRIPSI

**SHELLA OCKTAVIANA
1533500165**

**RADEN FATAH
PALEMBANG**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG
2021**



**HUBUNGAN ANTARA IKLIM PSIKOLOGIS DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA GURU HONOR SD ISLAM
CENDIKIA FAIHA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Islam Negeri Raden Fatah**

**SHELLA OCKTAVIANA
1533500165**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG
2021**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Kepada Yth.
Bapak Dekan Fakultas Psikologi
UIN Raden Fatah Palembang
Di Palembang

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

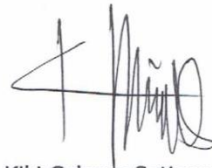
Setelah mengadakan bimbingan, arahan, dan perbaikan, maka kami menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Hubungan antara Iklim Psikologis dengan Kepuasan Kerja pada Guru Honor Sd Islam Cendikia Faiha Palembang.** Yang ditulis oleh saudara :

Nama : Shella Ocktaviana
NIM : 1533500165

Sudah dapat diajukan dalam sidang *Munaqosyah* Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, September 2021
Pembimbing



Kiki Cahaya Setiawan M.Si
NIP. 198901092015012666

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shella Ocktaviana
NIM : 1533500165
Tempat dan Tanggal Lahir : Palembang, 07 Oktober 1997
Status : Mahasiswa Psikologi Islam Fakultas
Psikologi UIN Raden Fatah Palembang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **"Hubungan antara Iklim Psikologis dengan Kepuasan Kerja pada Guru Honor SD Islam Cendikia Faiha Palembang"** adalah benar karya saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti tidak benar atau merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain, saya siap dan bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar.



Palembang, September 2021
Penulis,

Shella Ocktaviana
NIM. 1533500165

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Shella Ocktaviana
NIM : 1533500165
Program Studi : Psikologi Islam
Judul Skripsi : **Hubungan antara Iklim Psikologis dengan Kepuasan Kerja pada Guru Honor SD Islam Cendikia Faiha Palembang.**

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi Islam Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

DEWAN PENGUJI

Ketua : ()
Sekretaris : ()
Pembimbing I : ()
Pembimbing II : ()
Penguji I : ()
Penguji II : ()

Ditetapkan di : Palembang
Tanggal September 2021
Dekan,

Dr. Zuhdiyah, M.Ag
NIP: 1972208242005012001

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMISI**

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shella Ocktaviana
NIM : 1533500165
Program Studi : Psikologi islam
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Raden Fatah Hak Bebas Royalti **Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Hubungan antara Iklim Psikologis dengan Kepuasan Kerja pada Guru Honor SD Islam Cendikia Faiha Palembang** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Raden Fatah Berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap tercantum nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Ditetapkan di : Palembang
Tanggal September 2021
Yang Menyatakan



Shella Ocktaviana
NIM : 1533500165

ABSTACT

Name : Shella Ocktaviana
Study Program/Facultiy : Islamic Psychology/Psychology
Title : **The Relationship Between Psychology Climate with Job Satisfaction for honorary teacher at Primary School Islamic Cendikia Faiha Palembang.**

This research aims to determine the relationship between psychology climate with job satisfaction for honorary teacher at Primary School Islamic Cendikia Faiha Palembang. This research is a quantitative study using a correlation reseach design. The hypothetis proposed in this reseach is that there is a relationship between psychology climate with job satisfaction for honorary teacher at Primary School Islamic Cendikia Faiha Palembang. The sample of this reseach was 30 people. The data analysis method used is technique pearson product moment and uses Statistical Programmer for Social Science (SPSS) version 23 for windows. hypothesis test results show a corelation coefisient that was 0,769 with significance value of 0,000 whare is $p < 0,05$ it means there is a relationship between psychology climate with job satisfaction for honorary teacher at Primary School Islamic Cendikia Faiha Palembang. The hypothesis can be submitted proven.

Keyword : Psychology climate, job satisfaction

INTI SARI

Nama : Shella Ocktaviana
Program Studi/Fakultas : Psikologi Islam
Judul : **Hubungan antara Iklim Psikologis dengan Kepuasan Kerja pada Guru Honor SD Islam Cendikia Faiha Palembang.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim psikologis dengan kepuasan kerja pada guru honor SD Islam Cendikia Faiha Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan rancangan penelitian korelasional. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara iklim psikologis dengan kepuasan kerja pada guru honor SD Islam Cendikia Faiha Palembang. Sampel penelitian ini berjumlah 30 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi *pearson product moment* dan menggunakan *Statistical Programmer for Social Science (SPSS) version 23 for windows*. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,769 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana $p < 0,05$ maka hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara iklim psikologis dengan kepuasan kerja pada guru honor SD Islam Cendikia Faiha Palembang. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti.

Kata kunci : Iklim Psikologis, Kepuasan Kerja

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

If you focus on other people they'll grow, but if you focus on your self, you'll grow.

Puji syukur kepada Allah SWT yang selalu memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dan shalawatku kepada Nabi Muhammad SAW. Juga saya sampaikan terima kasihku dan skripsi ini merupakan hadiah yang kupersembahkan kepada:

- Kedua orang tua, Ayahku Sudirman BL dan Ibuku Turyati yang tiada henti mendoakan, memberi semangat dan dukungan demi terselesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu memberi kesehatan dan umur yang panjang.
- Saudara-saudaraku tercinta Wendy Andyah Pratama, Sos, Selly Oktaviani, S.H dan adiku Putri Agitya Maharani, yang selalu mendampingi dan memberi dukungan.
- Pembimbing terbaikku, Ibu Dr. Ema Yudiani, M.Si, Psikolog dan Bapak Kiki Cahaya Setiawan, M.Si yang selalu memberi masukan, nasehat, motivasi, waktu, dan pikiran untuk membantuku dalam penyelesaian skripsi ini, terimakasih banyak semoga kebaikan ibu dan bapak dibalas oleh Allah SWT.
- Seluruh dosen dan guru yang telah mendidik dan mengajarku ilmu pengetahuan.
- Teman-temanku Andre dan Shintya Anggraini, S.Psi yang selalu menyempatkan waktu untuk membantuku dalam proses penelitian dan penyelesaian skripsi ini
- Teman-temanku, Rini Afriani, Rica Widia Wati, S.Psi dan Rima Melati Farisuci, S.Psi terimakasih banyak atas dukungan yang kalian berikan kepadaku.
- Terimakasih teman-teman seperjuanganku kelas psikologi islam 04 angkatan 2015
- Seluruh teman-teman Psikologi Islam angkatan 2015
- Agamaku, Bangsaku dan Almamaterku.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya yang telah dilimpahkan. Sehingga dengan semua ini penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **Hubungan antara Iklim Psikologis dengan Kepuasan Kerja pada Guru Honor SD Islam Cendikia Faiha Palembang.**

Skripsi ini merupakan karya ilmiah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata 1 sekaligus memperoleh gelar sarjana Psikologi (S.Psi) pada program studi Psikologi Islam Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang.

Penulis sangat berterima kasih kepada Dr.Hj Zuhdiyah, M.Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi. Terimakasih juga kepada Listya Istiningtyas, M.Psi., Psikolog selaku ketua prodi Psikologi Islam Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang. Penulis juga berterima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dr. Ema Yudianti, M.Si, Psikolog selaku dosen pembimbing pertama dan bapak Kiki Cahaya Setiawan, M.Si selaku dosen pembimbing kedua yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran, dan ilmu yang beliau miliki untuk membimbing penulis hingga selesainya skripsi ini.

Seluruh staf administrasi Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan pelayanan dan fasilitas kepada penulis dalam memperoleh data dan literature yang dibutuhkan selama menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini tentunya jauh dari kata sempurna, karena itu, penulis mengucapkan mohon maaf setulus-tulusnya dan mengharapkan saran yang membangun dari seluruh pihak, serta penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua dan mampu menambah wawasan bagi ilmu pengetahuan

Palembang, September 2021
Penulis,

Shella Ocktaviana
NIM : 1533500165

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN ORSINALITAS | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN | v |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI | vi |
| ABSTRACT | vii |
| INTI SARI | viii |
| LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN | ix |
| KATA PENGANTAR | x |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.3 Manfaat Penelitian | 7 |
| 1.2 Keaslian Penelitian | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 11 |
| 2.1 Kepuasan Kerja | 11 |
| 2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja | 11 |
| 2.1.2 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja | 12 |
| 2.1.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja | 13 |
| 2.1.4 Ciri-Ciri Kepuasan Kerja | 16 |
| 2.1.5 Kepuasan Kerja dalam Islam..... | 16 |
| 2.2 Iklim Psikologis..... | 18 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2.1 Pengertian Iklim Psikologis | 18 |
| 2.2.2 Dimensi-Dimensi Iklim Psikologis | 19 |
| 2.2.3 Faktor-Faktor Iklim Psikologis | 21 |
| 2.2.4 Iklim Psikologis dalam Islam | 23 |
| 2.3 Hubungan antara Iklim Psikologis dengan Kepuasan Kerja | 24 |
| 2.4 Kerangka Konseptual | 28 |
| 2.5 Hipotesis | 28 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 30 |
| 3.1 Jenis Penelitian | 30 |
| 3.2 Identifikasi Masalah | 30 |
| 3.3 Definisi Operasional | 30 |
| 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian..... | 31 |
| 3.5 Metode Pengumpulan Data | 31 |
| 3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur | 35 |
| 3.7 Metode Analisis Data..... | 36 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 37 |
| 4.1 Orientasi Kancah Penelitian | 37 |
| 4.1.1 Sejarah Berdirinya SD Islam Cendikia Faiha Palembang | 37 |
| 4.1.2 Struktur Organisasi SD Islam Cendikia Faiha Palembang | 37 |
| 4.1.3 Visi dan Misi SD Islam Cendikia Faiha Palembang..... | 37 |
| 4.1.4 Jumlah Guru/Karyawan dan Peserta Didik | 38 |
| 4.2 Persiapan Penelitian | 40 |
| 4.2.1 Persiapan Administrasi | 40 |
| 4.2.2 Persiapan Alat Ukur..... | 40 |

| | |
|--|-----------|
| 4.3 Uji Coba Alat Ukur | 41 |
| 4.3.1 Uji Validitas Skala Iklim Psikologis | 41 |
| 4.3.2 Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja..... | 44 |
| 4.3.3 Uji Reliabilitas | 47 |
| 4.4 Pelaksanaan Penelitian | 48 |
| 4.5 Hasil Penelitian | 48 |
| 4.5.1 Deskripsi Subjek Penelitian | 48 |
| 4.5.2 Kategorisasi Variabel Penelitian..... | 48 |
| 4.5.3 Uji Pra Syarat | 50 |
| 4.5.3.1 Uji Normalitas | 50 |
| 4.5.3.2 Uji Linieritas..... | 51 |
| 4.5.4 Uji Hipotesis | 51 |
| 4.6 Pembahasan..... | 52 |
| 4.7 Kelemahan Penelitian | 56 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | 57 |
| 5.1 Kesimpulan | 57 |
| 5.2 Saran | 57 |
| 5.2.1 Kepada Guru | 57 |
| 5.2.2 Kepada Sekolah | 57 |
| 5.2.3 Kepada Peneliti Selanjutnya..... | 57 |
| DAFTAR PUSTAKA | 59 |
| LAMPIRAN | 64 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|--|----------------|
| 1 : Keadaan Guru | 38 |
| 2 : Keadaan Siswa..... | 39 |
| 3 : Blue Print Hasil <i>Try Out</i> Skala Iklim Psikologis..... | 41 |
| 4 : Blue Print Skala Iklim Psikologis..... | 43 |
| 5 : Blue Print Hasil <i>Try Out</i> Skala Kepuasan Kerja | 44 |
| 6 : Blue Print Skala Kepuasan Kerja | 46 |
| 7 : Uji Reliabilitas Skala Iklim Psikologis | 47 |
| 8 : Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja | 47 |
| 9 : Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian | 48 |
| 10 : Deskripsi Data Penelitian | 49 |
| 11 : Kategorisasi Skala Iklim Psikologis | 49 |
| 12 : Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja..... | 50 |
| 13 : Deskripsi Hasil Uji Normalitas..... | 50 |
| 14 : Deskripsi Hasil Uji Linieritas | 51 |
| 15 : Deskripsi Hasil Uji Hipotesis | 52 |

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

1. SK Pembimbing
2. Surat Izin *Try Out*
3. Surat Izin Penelitian
4. Surat Balasan Izin *Try Out*
5. Surat Balasan Izin Penelitian
6. Lembar Konsultasi Bimbingan
7. Lembar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan secara umum sebagai sarana yang menjawab tantangan berhubungan dengan perkembangan informasi, globalisasi, pasar bebas, dan masalah kebangsaan atau kenegaraan. Pasal 3 UU No. 2 tahun 1989 tentang sistem pendidikan untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan kehidupan dan martabat masyarakat Indonesia dalam menciptakan tujuan bersama.

Pendidikan sebagai proses penting dalam menuntut ilmu dan harus diperhatikan sebaik mungkin agar menghasilkan masyarakat yang berkualitas. Sebagai tenaga pengajar seorang guru harus berkompeten, tidak hanya dengan memahami pekerjaan dan tanggung jawabnya akan tetapi harus mampu melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya sebaik mungkin. Dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dosen, guru harus memiliki empat kemampuan ialah profesional, pedagogis, personal, dan sosial, dari keempatnya hal yang wajib dimiliki seorang guru yang baik ialah kemampuan personal (Darmadi, 2003).

Seorang guru dapat dikatakan berkompeten dan profesional, apabila guru merasa puas dan nyaman dengan pekerjaannya. Dalam dunia pendidikan faktanya, guru-guru akan menghadapi masalah-masalah internal yang bersifat kompleks, dilanjutkan dengan tuntutan pekerjaan untuk memajukan pendidikan yang berbudaya. Beban bagi seorang guru untuk menghadapi kegiatan sehari-harinya ialah menjadi tenaga pendidik profesional akan tetapi tingkat apresiasi dari lingkungan pekerjaannya masih rendah (Mintarsih, 2014).

Selanjutnya, seorang guru yang bekerja mengharapkan mendapat kepuasan di tempat kerja. Kepuasan kerja seseorang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan. Kepuasan kerja sangat erat dengan unjuk kerjanya. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi pula unjuk kerjanya. Secara umum, kepuasan kerja ialah hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang tidak sama

sesuai dengan nilai yang ada pada setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Rosleny,2015).

Herzberg (dalam Burso, 2018) mengatakan, bahwa kepuasan kerja (*Job satisfaction*) ialah suatu perasaan positif sebagai hasil evaluasi terhadap hasil yang didapat dengan hasil yang diinginkannya. Robbins (2008) mengatakan bahwa, kepuasan kerja ialah tingkah laku umum seseorang pada pekerjaannya, dimana perbedaan antara hasil yang didapat dan hasil yang diharapkannya.

Pada faktanya, dalam dunia pendidikan guru yang berstatus guru honor di sekolah khususnya di swasta diangkat oleh pihak yayasan melalui SK Ketua Yayasan. Sebenarnya ketika yang mengangkat guru honor ialah pihak yayasan, maka yang bertanggung jawab terhadap kesejahteraannya pun ialah pihak yayasan tersebut, tetapi realitanya di lapangan, kemampuan yayasan dalam membayar honor guru honorer sangat terbatas, apalagi yayasan-yayasan kecil. Banyak yang hanya mengandalkan honor untuk guru honorer dari dana BOS, sementara dana BOS pun sudah ada aturan peruntukannya. Di yayasan-yayasan yang sudah mapan, mungkin kesejahteraan guru honorer relatif lebih baik.

Kemudian, pada pasal 14 ayat (1) UU Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dinyatakan bahwa dalam menjalankan pekerjaan keprofesionalannya guru berwenang "mendapatkan pendapatan di atas kebutuhan-kebutuhan hidup dan jaminan kesejahteraan." pasal ini berlaku untuk semua guru, baik berstatus PNS ataupun tidak PNS/honor. Hal ini yang membuat guru honorer harus mengusahakan kesejahteraannya. Secara bersama-sama mereka beraudiensi dengan pemerintah, untuk menuntut pemerintah memperhatikan kesejahteraan mereka. Guru honorer yang belum bisa menjadi PNS, setidaknya diberikan penghasilan setara umk atau ada tunjangan (Idris & Sri,2017).

Gambaran di atas menjelaskan bahwa, banyaknya beban dan tuntutan menjadi guru yang profesional. Dengan tingkat gaji yang diperoleh saat ini, sepertinya menjadi suatu kesulitan untuk melaksanakan beban kerja yang diberikan. Guru juga akan lebih mementingkan kebutuhan hidupnya daripada harus mengutamakan profesionalisme. Hal ini yang menjadi kontradiksi dimana idealita dan realita kehidupan tidak sebanding. Ada banyak faktor yang

menyebabkan kepuasan guru saat menjalankan tugasnya, ialah berupa imbalan yang didapatkan dari hasil melakukan pekerjaannya baik materi atau non materi, kemudian perasaan aman pada pekerjaan.

Seharusnya sebagai seorang guru dapat menunjukkan adanya kepuasan karena telah beradaptasi dengan tugas-tugas guru dan telah bekerja cukup lama. Tetapi dilapangan masih banyak dijumpai guru yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya seperti fenomena yang peneliti temui di SD islam cendekia faiha Palembang melalui studi pendahuluan wawancara dan observasi didapatkan bahwa masih banyak guru yang merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, terlihat dari banyak tenaga kerja yang berhenti dari pekerjaannya dengan alasan mencari pekerjaan lain dan ada juga yang berhenti secara sepihak, keluhan dari beberapa guru yang terdengar seperti saat kegiatan evaluasi pendidikan setiap bulan, peneliti pernah mengikuti kegiatan tersebut dan beberapa guru mengeluhkan masalah gaji, waktu libur yang kurang dan menginginkan adanya tenaga pengajar tambahan untuk dimata pelajaran tertentu karena biasanya dalam satu hari guru menangani/menghandle 1 kelas seharian tanpa ada pergantian tenaga pengajar dan keluhan ini disampaikan kepada pihak yayasan sekolah tersebut. Selanjutnya kurang disiplin pada guru yang sering terlambat dan biasanya ditegur langsung oleh pihak yayasan, kurangnya tanggung jawab dalam pekerjaan seperti sering meninggalkan kelas dijam pelajaran.

Sebagaimana ciri-ciri orang yang terindikasi puas atau tidaknya terhadap perusahaan menurut Robbins (dalam Rosleny, 2015) ialah *pertama* keluar (Exit) : Melalui usaha meninggalkan pekerjaan, dan mencari pekerjaan lain. *Kedua* Suara (Voice) : diungkapkan dengan cara memberi masukan kepada atasan untuk memperbaiki dan mendiskusikan hal yang menjadi permasalahan. *Ketiga* mengabaikan (Neglect) : dengan cara bersikap menerima keadaan menjadi lebih buruk, tidak masuk kerja, tidak tepat waktu, dan sering mengulangi kesalahan. *Keempat* kesetiaan (Loyalty) : diungkapkan dengan cara bersikap pasif dan hanya menunggu sampai keadaan membaik.

Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Astrid dkk (2018) ialah iklim psikologis. Selanjutnya, Hariandja

(2002) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, ialah gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Senada hal tersebut, Hasibuan (dalam Hafid & Uswatun, 2016) juga mengatakan bahwa, lingkungan kerja sebagai suatu yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimana karyawan berharap pada lingkungan kerjanya, mulai dari kenyamanan pribadi ataupun kemudahan dalam bekerja. Artinya, lingkungan yang baik memberi pengaruh baik pada karyawan, atasan dan hasil dari pekerjaan itu sendiri.

Istilah iklim psikologis (*Psychological Climate*) pada awalnya digunakan Kurt Lewin 1930-an yang sebelumnya memakai kata iklim kerja. L. Gibson (dalam Djamil, 2015) mengatakan bahwa, iklim kerja ialah suatu lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja pada lingkungan tersebut dan diyakini dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Litwin dan Stringer (dalam Djamil, 2015) mengemukakan bahwa iklim kerja ialah semua yang ada di lingkungan kerja yang dapat dirasakan sebagai sebab subjektif dari sistem formal. Adapun pengertian iklim psikologis menurut Schneider, Wheeler dan Cox (dalam Wong dkk: 2014) ialah interpretasi lingkungan kerja sehari-hari individu dan mempengaruhi performansi mereka. Hal ini menunjukkan sikap dan tingkah laku mereka, serta konsekuensi mereka. Robbins dan Judge (dalam Astadi & Vidi, 2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja seseorang karyawan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mengakibatkan karyawan nyaman dan puas dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang suportif membuat karyawan peduli pada lingkungan kerjanya, serta memberikan kenyamanan dan memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan, lingkungan kerja ini mempengaruhi para karyawan ketika bekerja, dan secara langsung atau tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Newstrom (dalam Astadi & Vidi, 2015) mengatakan bahwa, lingkungan kerja dapat menyebabkan kejenuhan dalam bekerja, lelah dalam bekerja dan pekerjaan yang monoton, ini harus diperhatikan supaya karyawan bisa merasakan nyaman saat bekerja agar tidak jenuh saat bekerja dan pekerjaan

tidak monoton dan karyawan nyaman dalam bekerja sehingga bisa meningkatkan kepuasan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena studi pendahuluan wawancara dan observasi dengan dua orang subjek pada tanggal 13 januari 2020. Kedua subjek yang peneliti wawancarai mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti rekan kerja yang kurang baik dan kurangnya kerjasama, karena salah satu guru mengatakan bahwa disana beban kerja yang berat dan rekan kerja yang kurang baik sering kali menjadi alasan mereka sulit bertahan di sekolah tersebut, pemberian tugas-tugas yang diberikan sering kali tidak terkontrol, kurangnya dorongan dan semangat kerja oleh pihak atasan, kurangnya penghargaan yang diberikan dari pihak sekolah, lingkungan sekolah yang kurang aman dan nyaman. serta lokasi sekolah yang kurang strategis.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara pada 04 Desember 2020 dengan kepala sekolah di sekolah tersebut, bahwa mereka guru guru yang bekerja di sekolah tersebut mau tidak mau harus menerima konsekuensi yang ada di sekolah tersebut, puas tidak puas mereka pada pekerjaannya mereka harus terima konsekuensinya, kurangnya dukungan dari pihak yayasan sekolah. Beliau juga mengatakan bahwa ada beberapa guru yang bekerja disana tidak sanggup dan tidak betah dengan lingkungan kerja di sekolah tersebut sehingga guru tersebut lebih memilih berhenti secara sepihak dan tanpa kabar, satu guru berhenti setelah bekerja selama 1 hari dan satu guru berhenti setelah 1 minggu kerja. Banyaknya pekerjaan yang dilakukan membuat guru-guru kurang merasa nyaman dan kurang enjoy terhadap lingkungan pekerjaannya. Tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak sehingga banyak guru yang menyelesaikan tugas yang tidak tepat waktu, lingkungan kerja yang kurang kondusif akibat kurangnya tenaga pengajar.

Lingkungan kerja atau iklim psikologi secara tidak langsung tidak terlihat akan tetapi mampu dirasakan oleh karyawan di lingkungan kerjanya. Untuk dapat memahami situasi tersebut diketahui melalui persepsi karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Ketika karyawan merasakan lingkungannya secara positif maka karyawan tersebut akan merasa bahwa lingkungan kerjanya baik. dan dapat memandang pekerjaan sebagai usaha untuk

meningkatkan kerja keras yang cenderung ingin meningkatkan prestasi dan membuat puas terhadap pekerjaannya La Fallete (dalam Hafid & Uswatun, 2016).

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Fajar & Anang (2019) mengenai hubungan antara iklim psikologis terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan hasil penelitian bahwa iklim psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. kemudian penelitian selanjutnya dari Esa & Anang (2019) tentang pengaruh iklim psikologis terhadap keinginan karyawan untuk keluar perusahaan melalui kepuasan kerja, berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh positif dan signifikan maka dapat dijelaskan semakin baik iklim psikologis maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik pula. Ketika respon yang diberikan pimpinan ke bawahannya semakin baik, adanya pengakuan dari pihak pimpinan, memberi motivasi, membantu karyawan untuk dapat mengekspresikan diri dan menghargai kontribusi karyawan di perusahaan tersebut, maka itu kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin baik.

Dalam hal ini, karyawan sebagai guru honor ialah sumber daya manusia yang menjadi kekayaan tersendiri suatu lembaga pendidikan. Mereka menjadi perencana pelaksanaan dan pengendali yang berperan aktif untuk mencapai tujuan organisasi. Guru merupakan orang yang penting karena tanpa sosok guru, lembaga pendidikan akan kesulitan untuk bisa memenuhi tujuannya, oleh sebab itu, setiap organisasi atau perusahaan harus mampu menjaga dan memperhatikan kepuasan kerja setiap karyawan, khususnya guru honor.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk melihat apakah ada hubungan antara iklim psikologis dengan kepuasan kerja pada guru honor SD Islam cendekia faiha Palembang, oleh karena itu peneliti mengangkat judul penelitian dengan judul Hubungan Antara Iklim Psikologis dengan Kepuasan Kerja pada Guru honor SD Islam Cendekia Faiha Palembang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah, Apakah ada Hubungan antara Iklim Psikologis dengan Kepuasan Kerja pada Guru Honor SD Islam Cendikia Faiha Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara Iklim Psikologis dengan Kepuasan Kerja pada Guru Honor SD Islam Cendikia Faiha Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan secara praktis, sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini ialah sebagai bahan pengembangan keilmuan khususnya dibidang Psikologi Industri dan Organisasi. serta mampu membuka wawasan peneliti dan pembaca mengenai pentingnya Hubungan antara Iklim Psikologis dengan Kepuasan Kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya agar dapat dikembangkan kembali dengan penyajian yang lebih baik.
2. Penelitian ini agar dapat menjadikan masukan kepada pihak lembaga sekolah mengenai iklim psikologis dan kepuasan kerja.
3. Memberikan pengetahuan kepada lembaga sekolah mengenai pentingnya iklim psikologi untuk membentuk kepuasan kerja.

1.5 Keaslian Penelitian

Berdasarkan pencarian data diperoleh beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini ialah, pertama, dilakukan oleh Desy Widiarti dan Akhmad Baidun dari Uin Syarif Hidayatullah Jakarta April 2016 yang berjudul *Pengaruh Modal Psikologis, Komitmen Organisasi, Dan Iklim Psikologis terhadap Kesiapan Dalam Menghadapi Perubahan*. Menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari *psychological capital*, *organizational commitment*, dan *psychological climate* terhadap

kesiapan dalam menghadapi perubahan. Ada tiga variabel yang mempunyai pengaruh signifikan pada kesiapan dalam menghadapi perubahan, ialah *self efficacy*, ekspresi diri, dan penghargaan.

Kedua, penelitian oleh Liche Seniati dari Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok Desember 2006 yang berjudul *Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia*. Menyatakan bahwa masa kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan bermakna terhadap komitmen dosen pada universitas, kemudian komitmen dosen pada universitas secara positif dan bermakna dipengaruhi oleh *trait kindness*, yaitu perhatian dan kesediaan menolong orang lain. Selanjutnya ada pengaruh langsung yang positif dan bermakna dari kepuasan kerja terhadap komitmen dosen pada universitas. Dan kepuasan kerja ialah variabel mediator antara iklim psikologis dan komitmen dosen pada universitas.

Selanjutnya, ketiga, dilakukan oleh Lana Meutia Sari dan Ika Zenita Ratnaningsih dari Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Januari 2016 yang berjudul *Iklim Psikologis Dan Kualitas Pelayanan Pada Instalasi Rawat Inap RSUD Tugurejo Semarang*. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti tersebut yaitu, terdapat hubungan positif antara iklim psikologis dan kualitas pelayanan dapat diterima. Semakin positif iklim psikologis perawat, maka semakin baik pula kualitas pelayanan yang diberikan, sumbangan efektif iklim psikologis terhadap kualitas pelayanan sebesar 38,1% sedangkan 61,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian tersebut.

Keempat, penelitian oleh Hendra Indy H dan Dr. Seger Handoyo dari Fakultas Psikologi Universitas Airlangga yang berjudul *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun*. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Dari hasil analisis data penelitian diperoleh nilai $z = -5,512$ dengan signifikan sebesar 0. Nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 yang artinya kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja sehingga hipotesis kerja dalam penelitian ini diterima yang berarti ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan bank BTPN Madiun.

Kelima, penelitian oleh Muhammad Fajar Wahyudi Rahman dan Anang Kistyanto dari Universitas Negeri Surabaya September 2019 yang berjudul *Hubungan Antara Iklim Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah 44 responden pada karyawan PT Rosan Permai Sidoarjo. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini ialah *Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan *software smartPLS*. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa iklim psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Iklim psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara iklim psikologis terhadap kinerja karyawan, namun didapat bahwa iklim psikologis memiliki pengaruh secara langsung yang lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kelima penelitian terdahulu, maka peneliti mencoba membedakan berdasarkan variabel, sampel, tempat, dan tahun. Terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti, ialah variabel yang diangkat oleh peneliti sebelumnya iklim psikologis dan kepuasan kerja berada dalam judul yang berbeda-beda, artinya terpisah, variabel iklim psikologis dipasangkan dengan variabel lain dalam satu judul, sama halnya dengan variabel kepuasan kerja yang dipasangkan dengan variabel lain dalam satu judul. Sedangkan peneliti mengangkat variabel iklim psikologis dan kepuasan kerja menjadi satu pasangan variabel dalam satu judul yaitu iklim psikologis sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Selanjutnya subjek dari penelitian sebelumnya berasal dari kalangan dosen, perawat, karyawan swasta dan karyawan bank sedangkan peneliti memilih subjek guru honor. Begitu juga dari segi tahun penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya, peneliti melakukan penelitian pada tahun 2021. kemudian pada penelitian sebelumnya belum ada yang meneliti di SD Islam Cendikia Faiha Palembang.

Berdasarkan perbedaan di atas, maka peneliti yakin penelitian yang berjudul "Hubungan antara Iklim Psikologis dengan Kepuasan Kerja pada Guru Honor SD Islam Cendikia Faiha

Palembang”, tidak sama dengan penelitian terdahulu dan layak untuk dilakukan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kepuasan kerja ialah keadaan psikis yang menyenangkan dirasakan oleh karyawan di lingkungan pekerjaannya disebabkan oleh terpenuhinya kebutuhan. Herzberg (dalam Burso, 2018) mengatakan, bahwa kepuasan kerja (*Job satisfaction*) ialah suatu perasaan positif sebagai hasil evaluasi terhadap hasil yang didapat dengan hasil yang diinginkannya. Mc Cormick dan Ilgen (dalam Donni, 2016) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja ialah kumpulan tingkah laku khusus karyawan. Kepuasan kerja tersebut ialah sebagai perilaku karyawan pada tugas yang dikerjakan. Dengan kata lain, kepuasan kerja sebagai rangsangan yang efektif diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaannya.

Robbins (2008) mengatakan bahwa, kepuasan kerja ialah tingkah laku umum seseorang pada pekerjaannya, dimana perbedaan antara hasil yang didapat dan hasil yang diharapkannya. Robbins (2008) menjelaskan bahwa, kepuasan kerja ialah perasaan positif terhadap pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari karakteristik tertentu. Perasaan baik dan kurang baik yang dirasakan karyawan membuatnya dapat merasakan kepuasan atau ketidakpuasan. George dan Jones (dalam Donni, 2016) menyebutkan bahwa kepuasan kerja ialah seperangkat perasaan, keyakinan, dan pemikiran mengenai reaksi karyawan terhadap pekerjaannya.

Sedangkan Kotler (dalam Burso, 2018) menjelaskan, kepuasan kerja ialah rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan ketika membandingkan antara hasil yang diharapkan dengan kinerja yang dihasilkan. Davis dan Newstrom (dalam Rosleny, 2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja ialah sekumpulan perasaan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Perasaan itu berkaitan dengan kepuasan dan ketidakpuasan yang menggambarkan penafsiran karyawan terhadap pengalaman kerja.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang dilakukan, dimana pekerja mendapatkan hasil yang positif ataupun negatif, ketika pandangan karyawan tentang hasil pekerjaan yang diperoleh baik, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga akan baik, sebaliknya jika pandangan mereka terhadap hasil pekerjaan yang diperoleh rendah, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga akan rendah.

2.1.2 Aspek - Aspek Kepuasan Kerja

Spector (dalam Donni, 2016) mengemukakan aspek – aspek kepuasan kerja terdiri dari :

- a. Gaji
Pendapatan yang diterima sesuai dengan beban kerja yang diberikan.
- b. Promosi
Merupakan kesempatan untuk mendapatkan promosi dan kesempatan naik jabatan.
- c. Supervisi
Atasan harus bersikap dengan cara memberi dukungan, perhatian, bersahabat, pujian, memperhatikan karyawan.
- d. Tunjangan Tambahan
Adanya tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.
- e. Penghargaan
Penghargaan diberikan kepada karyawan yang telah berhasil bekerja dengan baik.
- f. Prosedur dan peraturan kerja
Prosedur dan peraturan pekerjaan juga mempengaruhi kepuasan kerja.
- g. Rekan kerja
Dukungan dari rekan kerja dan suasana kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- h. Pekerja itu sendiri
Kesempatan untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi diri.
- i. Komunikasi
Komunikasi yang baik dapat memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya, menurut Rivai (dalam Astadi & Vidi, 2015) ada beberapa aspek yang dapat mengukur kepuasan kerja, yakni :

- a. Isi pekerjaan
Tugas yang diberikan sebagai kontribusi pada pekerjaan itu.
- b. Supervisi
Pengamatan selalu oleh pimpinan agar pekerjaan terlaksana dengan sebaik mungkin.
- c. Organisasi dan manajemen
Pihak manajemen yang mendukung karyawannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.
- d. Kesempatan pengembangan diri
Perusahaan memberi peluang agar dapat mengembangkan karir untuk kemajuan perusahaan.
- e. Gaji dan keuntungan finansial
Adanya intensif.
- f. Rekan kerja
Rekan kerja yang mampu bekerja sama dengan baik agar tercapainya tujuan perusahaan dan terlaksanakannya pekerjaan dengan baik.
- g. Kondisi pekerjaan
Kepuasan kerja didapat melalui dukungan dari lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan beberapa aspek dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat aspek kepuasan kerja terdiri dari gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerja itu sendiri, komunikasi, isi pekerjaan, organisasi dan manajemen, kesempatan pengembangan diri, kondisi pekerjaan.

2.1.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Hariandja (2002) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, ialah :

- a. Gaji
Banyaknya gaji didapat dari hasil tugas yang telah dilakukan dan apakah sesuai atau tidak sesuai.
- b. Pekerjaan itu sendiri
Tugas yang dikerjakan dirasakan puas atau tidak.

- c. Rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja dirasa nyaman atau tidak nyaman.
- d. Atasann
Pemimpin yang memberi arahan kepada bawahannya, dengan cara-cara yang dilakukan atasan dapat disukai atau tidak disukai oleh bawahan yang mempengaruhi kepuasan terhadap pekerjaan.
- e. Promosi
karyawan mendapat kesempatan untuk naik jabatan atau tidak.
- f. Lingkungan kerja
Berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis.

Menurut Astris dkk (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah Ilkim Psikologis, kemudian Herzberg (dalam Brusso, 2018) mengatakan ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, ialah :

- a. Faktor psikologi
Pengaruh terhadap kesehatan mental karyawan terdiri dari minat, kedamaian, perilaku, bakat dan kemampuan.
- b. Faktor sosial
Hubungan sosial antar karyawan, atasan dan rekan kerja di bidang lain.
- c. Faktor fisik
Pengaruh terhadap kondisi lingkungan dan karyawan yang terdiri dari pekerjaan, waktu, peralatan kerja, fasilitas kerja dan kesehatan karyawan.
- d. Faktor finansial
Jaminan kerja dan kesejahteraan karyawan terdiri dari gaji, jaminan sosial, fasilitas dan promosi.

Robbins (2008) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, ialah :

- a. Kerja yang menantang secara mental
Karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaan yang memberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan

dan memberikan tugas, kebebasan, dan memberi tanggapan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

- b. Penghargaan yang sesuai
Karyawan mengharapkan pemberian upah secara adil, dan sesuai beban pekerjaan, tingkat kemampuan, dan sesuai standar.
- c. Kondisi kerja yang mendukung
Berhubungan dengan kenyamanan tempat bekerja dan kemudahan untuk menyelesaikan tugas secara baik.
- d. Kolega yang suportif
Karyawan tidak hanya mendapatkan uang atau prestasi saja, karyawan juga membutuhkan suatu interaksi yang baik antar rekan kerja.

Selanjutnya George dan Jones (dalam Donni, 2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah :

- a. Kepribadian
Mempengaruhi pola pikir dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya sebagai suatu hal baik atau buruk.
- b. Nilai-nilai
Nilai memberi pengaruh pada kepuasan kerja yang menggambarkan keyakinan karyawan terhadap hasil kerja dan tata cara karyawan harus bersikap dan berperilaku di lingkungan kerja.
- c. Pengaruh sosial
Hubungan antar karyawan, budaya, dan gaya hidup karyawan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- d. Situasi kerja
Merupakan keadaan di dalam pekerjaan itu, rekan kerja, supervisi, karyawan, fisik, kekuasaan, pemimpin, teknisi, tugas dan kondisi kerja.

Berdasarkan beberapa faktor dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja, faktor psikologis, sosial, fisik dan finansial. Terdapat pula faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja lainnya ialah pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi

kerja, kolega yang suportif, kepribadian, nilai-nilai, pengaruh sosial dan situasi kerja.

2.1.4 Ciri-Ciri Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008) terdapat beberapa ciri-ciri seseorang puas atau tidak terhadap pekerjaannya ialah :

- a. Keluar (*Exit*)
Melalui usaha meninggalkan pekerjaan, dan mencari pekerjaan lain.
- b. Suara (*Voice*)
Diungkapkan dengan cara memberi masukan kepada atasan untuk memperbaiki dan mendiskusikan hal yang menjadi permasalahan.
- c. Mengabaikan (*Neglect*)
Dengan cara bersikap menerima keadaan menjadi lebih buruk, tidak masuk kerja, tidak tepat waktu, dan sering mengulangi kesalahan.
- d. Kesetiaan (*Loyalty*)
Diungkapkan dengan cara bersikap pasif dan hanya menunggu sampai keadaan membaik.

Berdasarkan beberapa ciri-ciri kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja dari para ahli dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak ciri-ciri yang menentukan kepuasan kerja seseorang ialah keluar, suara, mengabaikan, dan kesetiaan.

2.1.5 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Kepuasan kerja dalam perspektif islam Artinya menjaga kepentingan antara satu pihak dengan pihak lain, ialah antara atasan dan bawahan. Yang diartikan bawahan di dalam penelitian ini ialah guru, dan yang dimaksud sebagai atasan ialah kepala sekolah atau pihak yayasan. Ketika seorang guru digaji dengan tidak sesuai beban kerja yang dilakukan, maka hal ini dianggap telah dizhalimi oleh pihak yang terlibat dalam pemberian gaji tersebut. Kemudian guru tersebut merasa tidak puas dalam pekerjaannya yang disebabkan oleh pemberian gaji yang dirasa kurang adil, ialah salah satu dimensi kepuasan kerja. Maka dari itu jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran islam maka akan menjelaskan tentang ikhlas, sabar, dan syukur.

Selanjutnya, Allah SWT tidak akan meridhai, kecuali jika pihak-pihak terkait melaksanakan pekerjaan secara adil dan profesional. Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam firman Allah, Qur'an Surat At-Taubah ayat 59:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya :

"Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasulnya kepada mereka, dan berkata : Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka). (QS. At-Taubah: 59).

Jika mereka sungguh-sungguh rida dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya dan hal-hal yang sejenis dengannya (lalu mereka mengatakan, "Cukuplah bagi kami) yakni telah mencukupi kami (Allah, Dia akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya dan demikian pula Rasul-Nya) ganimah yang lainnya yang dapat mencukupi kami (sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah.") semoga Dia memberikan kecukupan kepada kami. Jawab daripada lafal itu ialah lakaana khairan lahum (tentulah yang demikian itu lebih baik dari mereka) (Tafsir Jalalain).

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105, yaitu :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿التوبة : ١٠٥﴾

Artinya:

"Dan katakanlah:" bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata. Lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

(Dan katakanlah) kepada mereka atau kepada manusia secara umum (bekerjalah kalian) sesuka hati kalian (maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan dikembalikan) melalui dibangkitkan dari kubur (kepada yang mengetahui alam gaib dan alam nyata) yakni Allah (lalu diberikan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan) lalu dia akan membalasnya kepada kalian (Tafsir Jalalain).

Dapat disimpulkan dari beberapa ayat tersebut yang telah diperbuat pasti akan ada balasan sesuai atas apa yang telah diperbuat. Baik perilaku positif ataupun perilaku negatif. Kualitas pekerjaan yang baik akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat pekerjaan kita lebih dihargai oleh orang yang ada di sekitar kita dan akan membuat kita merasakan kepuasan.

2.2 Iklim Psikologis

2.2.1 Pengertian Iklim Psikologis

Istilah iklim psikologis (*Psychological Climate*) pada awalnya digunakan Kurt Lewin 1930-an yang sebelumnya memakai kata iklim kerja. L Gibson (dalam Djamil,2015) mengatakan bahwa, iklim kerja ialah suatu lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja pada lingkungan tersebut dan diyakini dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Litwin dan Stringer (dalam Djamil,2015) mengemukakan bahwa iklim kerja ialah semua yang ada di lingkungan kerja yang dapat dirasakan sebagai sebab subjektif dari sistem formal. Adapun pengertian iklim psikologis menurut Schneider, Wheeler dan Cox (dalam Wong dkk, 2014) ialah interpretasi lingkungan kerja sehari-hari individu dan mempengaruhi performansi mereka. Hal ini menunjukkan sikap dan tingkah laku mereka, serta konsekuensi mereka.

Brown & Leigh (1996) menjelaskan bahwa, iklim psikologis ialah rasa aman yang mempengaruhi karyawan dalam usaha bekerja, unjuk kemampuan kerja dan keterlibatan kerja. Brown dan Leigh (1996) mengatakan bahwa, iklim psikologis menunjuk kepada bagaimana lingkungan kerja dipersepsikan dan diinterpretasikan oleh karyawan. Menurut James et al iklim psikologis ialah pandangan karyawan pada perusahaan yang meliputi kebijakan, prosedur, perilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan. Ketika karyawan menilai lingkungan kerjanya secara baik maka mereka cenderung meningkatkan semangat kerja menjadi lebih baik (dalam Astris, Susi & Yulia, 2018).

Kahn mendefinisikan iklim psikologis ialah iklim yang ada di perusahaan yang membuat karyawan secara tulus dan senang hati mencintai pekerjaannya ataupun pekerjaan menimbulkan hambatan secara psikologis (dalam Gede & Gusti, 2019). Kemudian Koys dan DeCotiis dalam (Wirawan, 2007) mengartikan iklim psikologis sebagai suatu fenomena perspektif multidimensional karyawan dari organisasi yang didasarkan atas experiment.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim psikologis ialah suatu reaksi atau respon secara psikis individu terhadap lingkungan kerja sehari-hari yang mempengaruhi kinerja dan kualitas performansi seseorang dengan menampilkan sikap dan perilaku sebagai hasil atas perasaan suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya.

2.2.2 Dimensi-Dimensi Iklim Psikologis

Menurut Brown & Leigh (dalam Astris dkk, 2018) ada beberapa dimensi iklim psikologi, ialah :

- a. Dukungan dari manajemen (*supportive management*)
Pemimpin yang adil akan mengawasi aktivitas dan cara kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa takut akan hukuman.
- b. Kejelasan peran (*role clarity*)
Situasi kerja dan peran karyawan diharapkan jelas, mudah diprediksi dan tidak berubah-ubah.
- c. Kebebasan mengekspresikan diri (*self expression*)
Karyawan memiliki kebebasan untuk mengungkapkan unsur-unsur kepribadian. Dan didukung oleh lingkungan kerja dalam kebebasan melakukan tindakan.

- d. Pengakuan organisasi (*recognition*)
Pengakuan dari lingkungan kerja dapat meningkatkan kebermaknaan yang dirasa oleh karyawan atas pengakuan dan dihargai setiap pekerjaannya.
- e. Kontribusi (*contribution*)
Pekerjaan yang telah dilakukan dirasakan secara signifikan memberi kontribusi dalam tercapainya tujuan perusahaan.
- f. Pekerjaan yang menantang (*challenge*)
Pekerjaan yang menggunakan kemampuan dan kreatifitas yang menghasilkan kebermaknaan dalam pekerjaan dan membuat karyawan lebih berkembang.

Koys & DeCotiis: (1991) mengemukakan beberapa dimensi-dimensi iklim psikologis, ialah :

- a. Otonomi
Penentu keberhasilan diri melalui prosedur, tujuan dan prioritas kerja.
- b. Kohesi
Saling memberi bantuan kepada sesama rekan kerja.
- c. Kepercayaan
Dapat berkomunikasi secara terbuka terhadap rekan kerja yang memiliki jabatan lebih tinggi tentang hal-hal sensitif.
- d. Tekanan
Beban dan tuntutan pekerjaan pada tugas yang harus diselesaikan.
- e. Dukungan
Dukungan dari atasan ketika anggota karyawan melakukan kesalahan agar dapat mengambil pelajaran dari kesalahan tersebut.
- f. Pengakuan
Kontribusi atas pekerjaan pekerjaan yang telah dilakukan dihargai dan diakui.
- g. Keadilan
Kegiatan-kegiatan di lingkungan kerja yang adil dan bebas dari kesewenangan.
- h. Inovasi
Keinginan akan perubahan dan kreativitas, serta pengambilan keputusan terhadap resiko.

Litwin dan Mayer (dalam Djamil, 2015) mengemukakan terdapat enam dimensi iklim psikologis, ialah :

- a. *Conformity*
Penyesuaian dengan peraturan yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan.
- b. Tanggung jawab (*Responsibility*)
Menggambarkan rasa tanggung jawab, sehingga karyawan benar-benar bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- c. Standar (*Standars*)
Standar yang sudah dibuat harus dilakukan oleh karyawan.
- d. Imbalan (*Rewards*)
Upah memberi pengaruh yang signifikan terhadap iklim yang baik.
- e. Kejelasan (*Clarity*)
Karyawan harus memahami tentang perusahaan dan pekerjaannya demi tercapainya tujuan perusahaan.
- f. Semangat tim (*Team Spirit*)
Pada suatu organisasi harus menciptakan hubungan baik dan harmonis antar karyawan

Berdasarkan beberapa dimensi dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dimensi iklim psikologis ialah dukungan manajemen, kejelasan peran, kebebasan mengekspresikan diri, pengakuan organisasi, kontribusi, pekerjaan yang menantang, otonomi, kohesi, kepercayaan tekanan, dukungan, pengakuan, keadilan, inovasi. Selanjutnya, conformity, tanggung jawab, standar, imbalan, kejelasan, dan semangat tim.

2.2.3 Faktor-Faktor Iklim Psikologis

Ibrahim (dalam Djamil, 2015) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi iklim psikologis, ialah :

- a. Fleksibilitas
Memberi kebebasan dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan.
- b. Tanggung jawab
Setiap karyawan harus memikul tanggung jawab terhadap keputusan yang mereka ambil.

c. Standar

Merupakan serangkaian peraturan kerja yang ada di perusahaan dimana atasan harus memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang diberikan, dan memberi toleransi pada kesalahan yang dilakukan.

d. Umpan balik

Ialah respon yang diberikan terhadap tugas yang telah dilakukan dengan baik.

e. Kejelasan

Mengetahui pekerjaannya dan mengetahui tujuan dari perusahaan itu.

f. Komitmen

Merasa nyaman berada di perusahaan tersebut dan selalu berusaha untuk menjadi lebih baik.

g. Struktur

Ketika karyawan mengerjakan tugasnya sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan, sehingga karyawan bisa mengerjakan tugas nya sesuai prosedur kerja.

Menurut Dastmalchianc, dkk (dalam Fadhilah, 2013) ada beberapa faktor yang terkait dengan iklim psikologis, ialah :

- a. Kondisi yang ditandai oleh banyaknya keselarasan.
- b. Keterbukaan dan ketidakhadiran.
- c. Karyawan yang berhenti dan cara-cara penanganan keluhan yang efektif.
- d. Kemampuan merespons dan keterbukaan.

Hinggins (dalam Djamil, 2015) menyatakan ada empat faktor-faktor yang mempengaruhi iklim psikologis :

a. Manajer atau pimpinan

Tindakan yang diambil oleh pemimpin mempengaruhi beberapa hal, seperti aturan, kebijakan, dan prosedur organisasi

b. Tingkah laku anggota

Tingkah laku anggota memengaruhi iklim melalui kepribadian, terutama kebutuhan mereka dan tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat suksesnya atau gagalnya hubungan antar manusia.

Berdasarkan beberapa faktor dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi iklim psikologis ialah fleksibilitas, tanggung jawab, standar, umpan balik, kejelasan, komitmen, struktur, keselarasan, keterbukaan dan ketidakhadiran, karyawan yang berhenti, respon, pimpinan dan tingkah laku anggota.

2.2.4 Iklim Psikologis dalam Perspektif Islam

Lingkungan sebagai tempat makhluk hidup terutama manusia agar bisa saling melengkapi, dengan kelebihan yang dimiliki agar bisa melindungi alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan lainnya ialah sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat islam dalam segala aktifitas agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan akhirat. Sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Qasas:77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya :

"Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepada (kebahagiaan) negeri akhirat dan janganlah kamu melupakan kebahagiaan dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan." (QS. Al-Qasas:77)

Dalam tafsir Jalalain dijelaskan bahwa (dan carilah) upayakanlah (Pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepada kalian) berupa harta benda (kebahagiaan negeri akhirat) seumpamanya kamu menafkahnya di jalan ketaatan kepada Allah (dan janganlah kamu melupakan) jangan kamu lupa (bagianmu dari kenikmatan duniawi) yakni hendaknya kamu beramal dengannya untuk mencapai pahala di akhirat (dan berbuat baiklah) kepada orang-orang dengan bersedekah kepada mereka (sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganla kamu berbuat) mengadakan (kerusakan di bumi) dengan mengerjakan perbuatan perbuatan maksiat. (sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-

orang yang berbuat kerusakan) maksudnya Allah pasti akan menghukum mereka.

Ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Allah melarang untuk merusak lingkungan dan justru sebaliknya yakni ayat tersebut menganjurkan manusia untuk berbuat baik dan memelihara lingkungannya. Serta kita dilarang berperilaku semena-mena terhadap makhluk Allah.

2.3 Hubungan antara Iklim Psikologis dengan Kepuasan Kerja

Menurut Blum (dalam Hafid & Uswatun, 2016) kepuasan kerja ialah suatu perilaku umum sebagai hasil dari perilaku khusus yang dipengaruhi oleh pekerjaan, penyesuaian diri, dan sosial. jadi kepuasan kerja dapat disebut sebagai perasaan karyawan di tempat kerja, Robbins mengatakan bahwa, kepuasan kerja mengarah pada perilaku awal karyawan di tempat kerja. Melalui tingkat kepuasan kerja yang tinggi karyawan akan bersikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah akan bersikap secara negatif terhadap pekerjaannya. Locke (dalam Sutarto, 2010) mengatakan bahwa, kepuasan kerja ialah tingkatan emosional yang menyenangkan, artinya, kepuasan kerja ialah pemikiran atau pengalaman kerja yang menyenangkan. Selanjutnya Davis dan Newstrom (dalam Rosleny, 2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Perasaan itu berkaitan dengan kepuasan dan ketidakpuasan yang menggambarkan penafsiran karyawan terhadap pengalaman kerja.

Terkait hal di atas, kepuasan kerja sebagai suatu yang bersifat abstrak dikarenakan tingkat kepuasan seseorang pada hasil pekerjaannya bersifat tidak terlihat. Ketika karyawan puas terhadap hasil pekerjaannya secara maksimal, akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Selanjutnya Robbins (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat ditentukan melalui tiga hal yakni pertama hubungan pekerjaan, seperti keharmonisan dalam hubungan atasan dan bawahan, komunikasi, kerjasama, dan keterbukaan atasan dan bawahan. Semakin baik komunikasi dalam suatu perusahaan, semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan. Kedua tantangan pekerjaan, ditandai dengan keinginan untuk menuntaskan pekerjaannya. Semakin tinggi tantangan

pekerjaannya, semakin berusaha untuk menuntaskannya dengan maksimal, maka kepuasan kerjanya semakin meningkat. Oleh karena itu, atasan harus memberikan pekerjaan dan tanggung jawab sesuai kemampuan karyawan. Ketiga perlindungan kerja, berdasarkan peraturan pemerintah dalam UU perlindungan tempat kerja seperti perjanjian kerja dan perlindungan asuransi seperti jaminan asuransin.

Kemudian As'ad menyatakan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja ialah hal yang bersifat individual. Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung penilaian individu terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti bayaran, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja, dan pengawasan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu tersebut. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan apabila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan tersebut yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan (Dwi, 2017).

Kemudian, Hariandja (2002) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja ialah, gaji : jumlah pendapatan yang diterima apakah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan itu sendiri : isi dari pekerjaan itu sendiri apakah memuaskan atau tidak, rekan kerja : seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak, atasan : orang yang memberi perintah dan petunjuk dalam pelaksanaan kerja, promosi : kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, lingkungan kerja : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Senada hal tersebut, Hasibuan (dalam Hafid & Uswatun, 2016) juga mengatakan bahwa, lingkungan kerja sebagai suatu yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimana karyawan berharap pada lingkungan kerjanya, mulai dari kenyamanan pribadi ataupun kemudahan dalam bekerja. Artinya, lingkungan yang baik memberi pengaruh baik pada karyawan, atasan dan hasil dari pekerjaan itu sendiri.

Lebih lanjut, Locke mengatakan bahwa, kepuasan pada pekerjaan menggambarkan apa yang dibutuhkan individu dengan apa yang menurut penilaian individu apa yang telah didapat dari

pekerjaannya. Ketidaksesuaian harapan karyawan dengan apa yang diberikan oleh perusahaan. Berupa kurang perhatian, support manajemen dan komunikasi kurang baik antar karyawan. Hal ini merupakan kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi adanya perasaan kurang puas pada karyawan. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Kartono berpendapat asmosfir psikologis di perusahaan itu hal penting. Karena iklim tersebut dapat menjelaskan tingkah laku karyawan di perusahaan itu. Perusahaan yang memiliki iklim psikologis yang kurang baik, maka semua kondisi dan situasi perusahaan itu akan diinterpretasikan kurang baik. hal ini akan memberi dampak negatif di perusahaan tersebut, yakni akan mengakibatkan ketidakpuasan kerja (Hafid & Uswatun, 2016).

Menurut James et al iklim psikologis merujuk pada persepsi karyawan terhadap organisasi khususnya kebijakan, prosedur, perilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan. Ketika mereka mengidentifikasi lingkungan kerjanya secara positif maka mereka cenderung meningkatkan semangat kerja dan kinerja menjadi lebih baik (dalam Astris, Susi & Yulia, 2018). James dan Sells mengatakan bahwa, iklim psikologis ialah representasi keahlian seseorang terhadap situasi, ditampilkan dengan istilah yang menggambarkan makna psikologis dari situasi tersebut (Fajar dan Anang, 2019). Selanjutnya Karanika-Murray et al menyatakan bahwa iklim psikologis sebagai faktor kontekstual yang positif dan signifikan yang menyebabkan kepuasan kerja. Selanjutnya hasil penelitian Tenaya & Suwandana (2019) mengatakan bahwa, iklim Psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja, artinya, iklim psikologis yang baik akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja, semakin baik dan kondusif iklim psikologis perusahaan, maka para karyawan akan semakin puas terhadap pekerjaan maupun perusahaan. Lebih lanjut, hasil penelitian Anata dan Suwandana (2019) menyatakan bahwa iklim psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

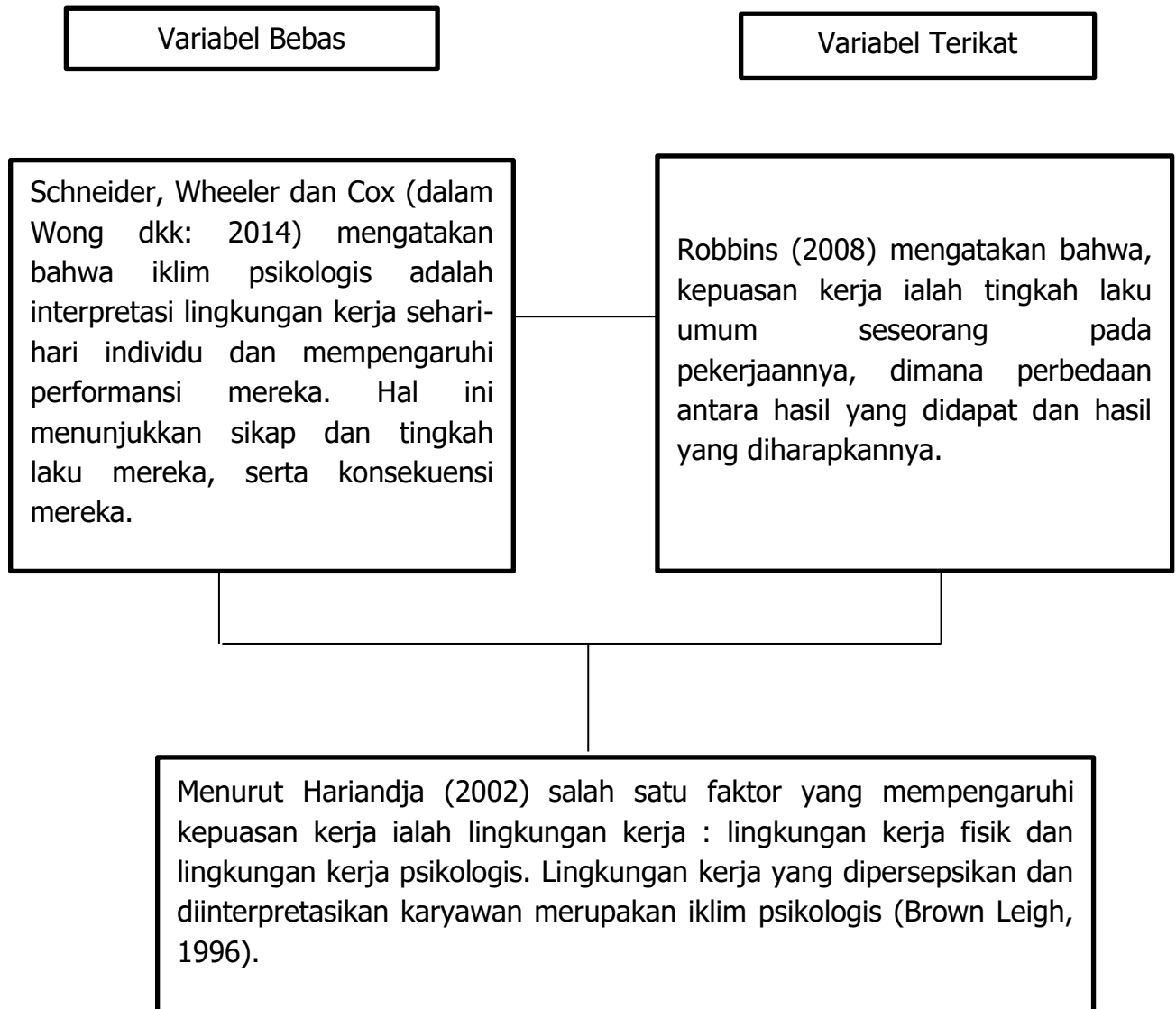
Hafid dan Uswatun (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja atau iklim psikologis yang kurang baik ditakutkan dapat mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja karyawan. Tugas yang dikerjakan oleh karyawan dirasa kurang menyenangkan untuk diselesaikan. Karyawan akan merasakan tekanan karena lingkungan

kerja yang kurang baik dan dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan, maka hal ini dapat mengganggu produktifitas kerja.

Oleh karena itu, dalam organisasi atau instansi harus sebisa mungkin menciptakan iklim psikologis atau lingkungan kerja yang baik sehingga memunculkan rasa kesetiakawanan, rasa diterima, dan dihargai serta perasaan puas pada diri karyawan (Sitohang, 2004)

Berdasarkan pemaparan di atas iklim psikologis sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Biswas & Varma (2007) membuktikan bahwa, ada pengaruh positif signifikan antara Iklim Psikologis terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan menganggap bahwa iklim psikologis di lingkungan pekerjaan telah berjalan dengan baik, maka akan menyebabkan rasa puas dalam diri karyawan, rasa puas tersebut akan membuat karyawan terpacu untuk meningkatkan kinerja. Selanjutnya, Maranggi dan Subudi (2018) menyatakan bahwa ketika perusahaan mampu membangun iklim psikologis yang baik maka kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya akan semakin baik. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mengakibatkan karyawan nyaman dan puas dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang suportif membuat karyawan peduli pada lingkungan kerjanya, serta memberikan kenyamanan dan memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan, lingkungan kerja ini mempengaruhi para karyawan ketika bekerja, dan secara langsung atau tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan.

2.4 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang peneliti ajukan pada penelitian ini yaitu ada Hubungan antara Iklim Psikologis dengan Kepuasan Kerja pada Guru Honor SD Islam Cendikia Faiha Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim psikologis terhadap kepuasan kerja oleh karna itu, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif korelasional. Menurut Arikunto penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang banyak menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya. Jenis dari penelitian ini adalah korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih (dalam Iredho 2016).

3.2 Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2014) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti adalah "Iklim Psikologis dengan Kepuasan Kerja pada Guru Honor SD Islam Cendekia Faiha Palembang "variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibagi dua, yaitu :

- a. Variabel Bebas (X) : Iklim Psikologis
- b. Variabel Terikat (Y) : Kepuasan Kerja

3.3 Definisi Operasional Variabel

Menurut Azwar (2016) definisi operasional adalah suatu misi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini yaitu :

1. Iklim psikologis ialah suatu reaksi secara psikis yang terjadi pada guru honor terhadap lingkungan kerja sehari-hari yang mempengaruhi kinerja dan kualitas performansi seseorang dengan menampilkan sikap dan perilaku sebagai hasil atas perasaan suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya. Iklim psikologis diukur dengan dimensi menurut Brown & Leigh : dukungan dari

manajemen, kejelasan peran, kebebasan mengekspresikan diri, pengakuan organisasi, kontribusi, pekerjaan yang menantang.

2. Kepuasan kerja adalah suatu sikap guru honor dari hasil pekerjaan yang dilakukan, dimana pekerja mendapatkan hasil yang positif ataupun negatif, ketika pandangan guru honor tentang hasil pekerjaan yang diperoleh baik, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga akan baik, sebaliknya jika pandangan mereka terhadap hasil pekerjaan yang diperoleh rendah, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga akan rendah. Kepuasan kerja diukur dengan aspek-aspek menurut Spector : gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerja itu sendiri, dan komunikasi.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Arikunto (dalam Iredho, 2016) populasi ialah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini ialah Guru Honor SD Islam Cendikia Faiha Palembang sebanyak 30 populasi. Adapun karakteristik dari populasi tersebut yaitu :

1. Guru yang berstatus aktif sebagai guru honor di SD Islam Cendikia Faiha Palembang
2. Guru honor yang bersedia menjadi responden
3. Guru honor yang sehat secara fisik dan psikis saat pelaksanaan penelitian

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono(Iredho, 2016) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *teknik sampling jenuh*. Sugiyono (2014) menyatakan *teknik sampling jenuh* ialah teknik penentuan sampel jika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, dalam istilah lain *teknik sampling jenuh* adalah *sensus* dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Alasan peneliti menggunakan *teknik sampling jenuh* dikarenakan jumlah sampel yang relatif kecil yaitu 30 sampel.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data mempunyai tujuan mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti dengan menggunakan metode

atau cara-cara yang efisien dan akurat (Azwar, 2016). Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk skala. Skala merupakan suatu metode penelitian yang menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur atau dijawab yang dikerjakan oleh subjek, dan berdasarkan atas jawaban atau isian tersebut (Suryabrata, 2009).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert*, skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. adapun bentuk skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini berupa pernyataan dengan empat alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden. Alternatif jawaban yang disediakan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Dalam skala ini terdiri atas pernyataan yang bersifat *Favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang mendukung variabel penelitian. Sedangkan pernyataan *unfavorable* merupakan pernyataan yang kurang atau tidak mendukung variabel penelitian, dengan rincian skoring sebagai berikut :

Rincian Skoring Skala Likert

| NO | Jawaban | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |
|-----------|----------------|-------------------------|---------------------------|
| 1 | SS | 4 | 1 |
| 2 | S | 3 | 2 |
| 3 | TS | 2 | 3 |
| 4 | STS | 1 | 4 |

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Iklim Psikologis dan skala kepuasan kerja :

1. Skala Iklim Psikologis

Skala iklim psikologis akan diukur dengan menggunakan skala *likert* berdasarkan dimensi-dimensi menurut Brown & Leigh (dalam Astris dkk, 2018). Skala Iklim Psikologis terbagi menjadi 60 item pernyataan yang ditampilkan dalam wujud pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, serta disediakan angka untuk responden memilih salah satu diantaranya yang paling menggambarkan diri

mereka sendiri. berikut *blueprint* skala iklim psikologi yang peneliti gunakan :

**Blue Print
Skala Iklim Psikologis**

| Dimensi | Indikator | Item | | Total |
|---|---|-------------------|--------------------|-----------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| Dukungan dari manajemen (<i>supportive management</i>) | Mengawasi aktivitas dan cara kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas. | 1,13,25,3 7,49 | 7,19,31,4 3,55 | 10 |
| Kejelasan peran (<i>role clarity</i>) | Situasi kerja dan peran karyawan jelas dan tidak berubah. | 2,14,26,3 8,50 | 8,20,32,4 4,56 | 10 |
| Kebebasan mengekspresikan diri (<i>self expression</i>) | Karyawan dapat mengekspresikan diri mereka dan didukung oleh atasan. | 3,15,27,3 9,51 | 9,21,33,4 5,57 | 10 |
| Pengakuan organisasi (<i>recognition</i>) | Karyawan akan merasa senang jika kontribusinya diakui dan dihargai dengan baik. | 4,16,28,4 0,52 | 10,22,34, 46,58 | 10 |
| Kontribusi (<i>contribution</i>) | Pekerjaan yang telah dilakukan dirasa secara signifikan memberi kontribusi dalam tercapainya tujuan perusahaan. | 5,17,28,4 1,53 | 11,23,35, 47,59 | 10 |
| Pekerjaan yang menantang (<i>challenge</i>) | Pekerjaan yang menggunakan keterampilan dan kreatifitas yang membuat karyawan lebih berkembang. | 6,18,30,4 2,54 | 12,24,36, 48,60 | 10 |

| | | | |
|--------------|-----------|-----------|-----------|
| Total | 30 | 30 | 60 |
|--------------|-----------|-----------|-----------|

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala Kepuasan Kerja diukur menggunakan skala *likert*. Berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Spector (dalam Donni, 2016). Skala kepuasan kerja terdiri dari 72 item pernyataan berbentuk kalimat pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Berikut *blueprint* skala kepuasan kerja yang peneliti gunakan :

Blue Print Skala Kepuasan Kerja

| Aspek | Indikator | Item | | Total |
|------------------------------|--|------------------|--------------------|----------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| Gaji | Pendapatan sesuai dengan beban kerja. | 1,19,37,55 | 10,28,46,64 | 8 |
| Promosi | Kesempatan meningkatkan karir | 2,20,38,56 | 11,29,47,65 | 8 |
| Supervisi | Karyawan menyukai atasan yang perhatian terhadap bawahannya. | 3,21,39,57 | 12,30,48,64 | 8 |
| Tunjangan Tambahan | Adanya tunjangan yang diberikan. | 4,22,40,58 | 13,31,49,65 | 8 |
| Penghargaan | Penghargaan terhadap hasil kerja. | 5,23,41,59 | 14,32,50,66 | 8 |
| Prosedur dan peraturan kerja | Prosedur dan peraturan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja. | 6,24,42,60 | 15,33,51,69 | 8 |
| Rekan kerja | Dukungan dan rasa nyaman | 7,25,43,61 | 16,34,52,70 | 8 |

| | | | | |
|-----------------------|--|------------|-------------|-----------|
| Pekerjaan itu sendiri | Pengembangan potensi diri | 8,26,44,62 | 17,35,53,71 | 8 |
| Komunikasi | Komunikasi lancar mempermudah tugas dan tanggung jawab pekerjaan | 9,27,45,63 | 18,36,54,72 | 8 |
| Total | | 36 | 36 | 72 |

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Arikunto mendefinisikan validitas ialah pengukuran untuk melihat tingkat-tingkat kevalidan instrumen (dalam Iredho, 2016). Menurut Azwar (2013) validitas ialah kecermatan instrumen menjalankan fungsi ukurannya. Artinya validitas mengarahkan sejauh mana alat ukur itu mengukur dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang dirancang untuk mengukurnya.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *teknik Pearson Product Moment*, dengan kriteria item skala valid jika $p < 0,05$. Jika nilai $p > 0,05$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Perhitungan validitas alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Programmer for Social Science (SPSS) version 23*.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Azwar, *reliabilitas* dari suatu alat ukur ialah *konsistensi* yang ada, menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran ulang pada objek yang sama (dalam Iredho, 2016).

Koefisien reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi jawaban dan pada penelitian ini analisis data dalam penentu reliabilitas skala ialah menggunakan teknik koefisien *alpha cronbach* untuk melihat pengaruh antara dua variabel. Reliabilitas dinyatakan oleh *koefisien reliabilitas* yang angkanya berada rentang dari 0 sampai 1,00. Semakin tinggi *koefisien reliabilitas* mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya (Azwar, 2013). Penentuan *reliabilitas* penelitian ini menggunakan bantuan program *Statistical Programmer for Social Science (SPSS) version 23*.

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi *pearson product moment* karena menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Metode analisis data terbagi menjadi dua ialah uji asumsi (Prasyarat) dan uji hipotesis.

3.7.1 Uji Prasyarat

Pra-syarat ialah rangkaian pengujian analisis dalam penelitian kuantitatif. Sebelum peneliti melakukan uji hipotesis maka dilakukan terlebih dahulu uji asumsi (pra-syarat). Tahapan-tahapan dalam uji asumsi (Pra-syarat) ialah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Ialah pengujian dilakukan untuk melihat skor data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Untuk menentukan apakah data berdistribusi normal atau tidak apabila nilai $p > 0,05$ maka dikatakan berdistribusi normal dan sebaliknya.

b. Uji Linieritas

Ialah pengujian dilakukan untuk melihat data penelitian linier atau tidak sebagai salah satu syarat pengujian asumsi. Pada program *SPSS* uji linieritas ini menggunakan *test for linierity* pada taraf signifikansi pada *deviation from linierty* lebih besar dari 0,05, berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan linier(Alhamdu,2016).

3.7.2 Uji Hipotesis

Jika terpenuhi uji pra-syarat terdiri dari : uji normalitas dan uji linieritas selanjutnya melakukan uji hipotesis bertujuan untuk membuktikan apakah hipotesis penelitian terbukti menggunakan hasil hipotesis statistik. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Orientasi Kancah Penelitian

4.1.1 Sejarah Berdirinya SD Islam Cendikia Faiha Palembang

SD Islam Cendikia Faiha Palembang berdiri pada tahun 2014, dibawah naungan Yayasan Cendikia Faiha pada bulan februari kemudian melakukan pengumpulan berbagai berkas pendukung pendirian sekolah tersebut. Yayasan Cendikia Faiha Palembang memiliki komitmen dapat mencerdaskan siswanya dengan pendidikan berbasis hati nurani.

Yayasan Cendikia Faiha Palembang memiliki tekad untuk dapat mengembangkan potensi yang dimiliki oleh anak-anak yang berada dilingkungan sekolah tersebut khususnya. Dikarenakan biaya sekolah yang cukup mahal dan jauh dilingkungan tersebut membuat ketua Yayasan Cendikia Faiha Palembang berkeinginan membangun Sekolah Dasar Islam di wilayah tersebut, tentunya dengan kualitas pendidikan yang baik dan biaya sekolah yang terjangkau.

4.1.2 Struktur Organisasi SD Islam Cendikia Faiha Palembang

1. Pembina yayasan : Subekti Sarnawi
2. Ketua yayasan : Annizar, S.H.I.
3. Kepala sekolah : Ayu Wandira, S.Pd.
4. Waka kurikulum : Ririn Agustina, S.Pd.
5. Waka kesiswaan : Robi Awaludin, S.Pd.
6. Waka sarpras : Nurjannah, S.Hum.
7. Bendahara : Yuni Susilawati, A.Md.
8. Tata Usaha : Elis Sulastri, S.Sos.

4.1.3 Visi, Misi dan Tujuan SD Islam Cendikia Faiha Palembang

a. Visi

Model sekolah islam berbasis hati nurani dan berprestasi gemilang.

b. Misi

1. Mendidik anak-anak untuk bergembira dan percaya diri.
2. Mengaktivasi daya qolbu (kesalehan personal) agar menjadi anak sholeh dan sholehah.

3. Mendidik anak dan mengaktivasi daya akal (cerdas pikiran) dengan pendekatan bermain dan pembiasaan yang menyenangkan agar anak menjadi kreatif serta memiliki keingintahuan yang tinggi.
4. Mendidik daya fisik agar anak memiliki fisik yang sehat, daya tahan yang kuat, dan cekatan.
5. Mendidik daya hidup (kesalehan sosial) agar anak berakhlak mulia, mampu beradaptasi dengan lingkungan dan dunianya, mandiri, serta memiliki daya juang dalam hidupnya.

c. Tujuan

1. Membantu dan memberi kesempatan kepada anak-anak usia 6 tahun ke atas untuk memperoleh pengetahuan dan pendidikan serta dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
2. Membantu masyarakat mengenyam pendidikan yang layak.
3. Membantu program pemerintah mencerdaskan kehidupan bangsa guna meningkatkan Sumber Daya manusia (SDM).

4.1.4 Jumlah Guru/Pegawai dan Peserta Didik

a. Jumlah Guru/Pegawai

Jumlah guru dikategorisasikan berdasarkan kategori keadaan guru, pendidikan guru, keadaan pegawai dan pendidikan pegawai. Untuk lebih lengkapnya perhatikan tabel 1

Tabel 1
Guru dan Pegawai
SD Islam Cendikia Faiha Palembang

| No | Kategorisasi | Keterangan | Jumlah |
|----|-----------------|------------------|--------|
| 1 | Keadaan Guru | Guru Tetap | 0 |
| | | Guru Tidak Tetap | 30 |
| | | Guru Laki-Laki | 6 |
| | | Guru Perempuan | 24 |
| 2 | Pendidikan Guru | S1 | 28 |
| | | S2 | 1 |
| | | D3 | 1 |

| | | | |
|---|--------------------|---------------------|---|
| 3 | Keadaan Pegawai | Pegawai Tetap | 0 |
| | | Pegawai Tidak Tetap | 2 |
| | | Pegawai Laki-Laki | 1 |
| | | Pegawai Perempuan | 2 |
| 4 | Pendidikan Pegawai | S1 | 2 |
| | | <S1 | 1 |

b. Jumlah Peserta Didik

Jumlah peserta didik di SD Islam Cendikia Faiha Palembang tahun pelajaran 2020/2021 berjumlah 298 siswa yang terbagi menjadi 6 kelas yaitu I, II, III, IV, V, VI. Adapun rinciannya secara lengkap dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2

Jumlah Siswa

SD Islam Cendikia Faiha Palembang Tahun Pelajaran 2020/2021

| No | Uraian | Jenis Kelamin | Jumlah | Total |
|----|-----------|---------------|--------|-------|
| 1 | Kelas I | Laki-Laki | 40 | 60 |
| | | Perempuan | 20 | |
| 2 | Kelas II | Laki-Laki | 35 | 60 |
| | | Perempuan | 25 | |
| 3 | Kelas III | Laki-laki | 20 | 60 |
| | | Perempuan | 40 | |
| 4 | Kelas IV | Laki-Laki | 37 | 60 |
| | | Perempuan | 23 | |
| 5 | Kelas V | Laki-Laki | 10 | 40 |
| | | Perempuan | 30 | |
| 6 | Kelas VI | Laki-Laki | 7 | 18 |
| | | Perempuan | 11 | |

4.2 Persiapan Penelitian

Ialah tahap pertama yang harus disiapkan oleh peneliti. Saat akan melakukan penelitian diperlukan persiapan terlebih dahulu sebagai tahap awal, yang mana persiapan tersebut terdiri dari administrasi dan persiapan alat ukur.

4.2.1 Persiapan Administrasi

Dalam penelitian ini persiapan yang dilakukan ialah dengan mengurus surat izin penelitian. Surat izin penelitian dikeluarkan Fakultas Psikologi Uin Raden Fatah Palembang pada tanggal 09 April 2021 dengan nomor B-303/Un.09/IX/PP.09/04/2021 yang ditujukan kepada pihak SD Islam Cendikia Faiha Palembang. Selanjutnya, pihak SD Islam Cendikia Faiha Palembang mengeluarkan surat balasan pada tanggal 23 april 2021 dengan nomor 11.002/SD-CF/IV/2021 yang berisi bahwa pihak sekolah mengizinkan untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut.

4.2.2 Persiapan Alat Ukur

Sebelum dilakukan penelitian, peneliti mempersiapkan alat ukur guna mendapatkan data akurat. Pada persiapan alat ukur, peneliti menyusun alat ukur yang akan digunakan. Alat ukur yang digunakan berupa skala iklim psikologis ialah skala *Likert* dibuat berdasarkan dimensi iklim psikologis menurut Brown & Leigh, diantaranya ialah dukungan dari manajemen, kejelasan peran, kebebasan mengekspresikan diri, pengakuan organisasi, kontribusi, pekerjaan yang menantang. dimensi itu dikembangkan menjadi 60 item pernyataan terbagi menjadi 30 item *favorable* dan 30 item *unfavorable*.

Selanjutnya, untuk variabel kepuasan kerja peneliti menggunakan skala Likert yang disusun sendiri berdasarkan aspek kepuasan kerja menurut Spector, diantaranya terdiri dari Gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi. Aspek itu dikembangkan menjadi 72 item pernyataan terbagi menjadi 36 item *favorable* dan 36 item *unfavorable*.

4.3 Uji Coba Alat Ukur

Sesudah disusun instrumen tersebut, selanjutnya ialah melakukan uji coba. Pengukuran validitas menggunakan pernyataan yang telah dibuat kemudian dibagikan kepada sampel, yang dilaksanakan pada tanggal 23 maret 2021 kepada subjek sebanyak 33 orang yang berstatus sebagai guru honor. Subjek tersebut ialah guru honor SD Islam Fatimah Palembang.

Seluruh sampel diberikan skala berupa dua alat ukur skala iklim psikologis dan skala kepuasan kerja. Proses pengambilan data dilakukan secara *online* dengan menggunakan *Google Form* dibantu oleh pihak sekolah dalam proses penyebaran skala via *WhatsApp*.

4.3.1 Uji Validitas Skala Iklim Psikologis

Semua item-item dilakukan uji validitas untuk melihat item valid dan item tidak valid. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan teknik *Pearson Product Moment* dengan kriteria penentuan item skala valid jika $p < 0,05$. Jika nilai $p > 0,05$ maka item tidak valid. Berikut ini *blue print* hasil *try out* validitas skala iklim psikologis :

Tabel 3
Blue Print Hasil Try Out
Skala Iklim Psikologis

| Dimensi | Indikator | Item | | Total |
|--|---|----------------------------|----------------------------|-----------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| Dukungan dari manajemen (<i>supportive management</i>) | Situasi kerja dan peran karyawan jelas dan tidak berubah. | 1,13,25, 37* ,49 | 7,19,31,4 3,55 | 10 |
| Kejelasan Peran (<i>role clarity</i>) | Situasi kerja dan peran yang diharapkan dari karyawan dapat diprediksi, konsisten | 2* ,14,26 ,38,50 | 8* ,20,32, 44,56 | 10 |

| | | | | |
|---|---|---|-----------------------------|-----------|
| | dan jelas bagi karyawan. | | | |
| Kebebasan mengekspresikan diri (<i>self expression</i>) | Karyawan dapat mengekspresikan diri mereka dan didukung oleh atasan. | 3,15,27, 39, 51* | 9,21,33,4 5,57 | 10 |
| Pengakuan organisasi (<i>recognition</i>) | Karyawan akan merasa senang jika kontribusinya diakui dan dihargai dengan baik. | 4*,16* , 28, 40* , 52 | 10* ,22,3 4,46,58 | 10 |
| Kontribusi (<i>contribution</i>) | Pekerjaan yang telah dilakukan dirasa secara signifikan memberi kontribusi dalam tercapainya tujuan perusahaan. | 5* ,17,29 ,41,53 | 11,23,35, 47,59 | 10 |
| Pekerjaan yang menantang (<i>challenge</i>) | Pekerjaan yang menggunakan keterampilan dan kreatifitas yang membuat karyawan lebih berkembang. | 6* ,18,30 ,42, 54* | 12,24, 36 *,48,60 | 10 |
| Total | | 30 | 30 | 60 |

Keterangan : (*) item pernyataan yang tidak valid

Setelah *try out*, dapat dilihat bahwa 48 item dinyatakan valid. Adapun butir-butir item pernyataan dinyatakan valid ialah 1, 3, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 38, 39, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60. Sedangkan sisanya ialah 12 item pernyataan tidak valid ialah item nomor 2, 4, 5, 6, 8, 10, 16, 36, 37, 40, 51, 54. Item valid memiliki nilai validitas $p < 0,05$. Sedangkan item tidak valid memiliki nilai validitas $p > 0,05$.

Berdasarkan hasil tersebut maka hanya indikator yang valid digunakan untuk mengukur iklim psikologis dan diujikan pada final tes sebanyak 48 item.

Setelah item yang tidak valid dikeluarkan, distribusi sebaran item pada skala iklim psikologis diubah menjadi seperti yang tampak pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Blue Print Skala Iklim Psikologis setelah Uji Coba
(Untuk Penelitian)

| Dimensi | Indikator | Item | | Total |
|--|---|--------------------------------------|--|----------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| Dukungan dari manajemen (<i>supportive management</i>) | Mengawasi aktivitas dan cara kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas. | 1(1) 13(7) 25(18) 49(39) | 7(3) 19(12) 31(24) 43(33) 55(43) | 9 |
| Kejelasan Peran (<i>role clarity</i>) | Situasi kerja dan peran karyawan jelas dan tidak berubah. | 14(8) 26(19) 38(29) 50(40) | 20(13) 32(25) 44(34) 56(44) | 8 |
| Kebebasan mengekspresikan diri (<i>self expression</i>) | Karyawan dapat mengekspresikan diri mereka dan didukung oleh atasan. | 3(2) 15(9) 27(20) 39(30) | 9(4) 21(14) 33(26) 45(35) 57(45) | 9 |
| Pengakuan organisasi (<i>recognition</i>) | Karyawan akan merasa senang jika kontribusinya diakui dan dihargai dengan baik. | 28(21) 53(41) | 22(15) 34(27) 46(36) 58(46) | 6 |
| Kontribusi (<i>contribution</i>) | Pekerjaan yang telah dilakukan dirasa secara signifikan memberi | 17(10) 29(22) 41(31) 53(42) | 11(5) 23(16) 35(28) 47(37) | 9 |

| | | | | |
|---|---|----------------------------|-------------------------------------|-----------|
| | kontribusi dalam tercapainya tujuan perusahaan. | | 59(47) | |
| Pekerjaan yang menantang (<i>challenge</i>) | Pekerjaan yang menggunakan keterampilan dan kreatifitas yang membuat karyawan lebih berkembang. | 18(11) 30(23) 42(32) | 12(6) 24(17) 48(38) 60(48) | 7 |
| Total | | 21 | 27 | 48 |

Keterangan : item dalam () ialah nomor urut baru setelah uji coba

4.3.2 Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja

Semua item-item dilakukan uji validitas untuk melihat item valid dan item tidak valid. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan teknik *Pearson Product Moment* dengan kriteria penentuan item skala valid jika $p < 0,05$. Jika nilai $p > 0,05$ maka item tidak valid. Berikut ini *blue print* hasil *try out* validitas skala kepuasan kerja :

Tabel 5
Blue Print Hasil Try Out
Skala Kepuasan Kerja

| Aspek | Indikator | Item | | Total |
|-----------|---------------------------------------|------------------|--------------------|----------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| Gaji | Pendapatan sesuai dengan beban kerja. | 1*,19,37*,55* | 10,28,46,64 | 8 |
| Promosi | Kesempatan meningkatkan karir | 2,20,38*,56* | 11,29,47*,65 | 8 |
| Supervisi | Karyawan menyukai atasan yang | 3,21,39*,57 | 12,30,48,66 | 8 |

| | | | | |
|------------------------------|---|----------------------|-------------|-----------|
| | perhatian terhadap karyawannya | | | |
| Tunjangan Tambahan | Adanya tunjangan yang diberikan | 4,22,40*,58 | 13,31,49,67 | 8 |
| Penghargaan | Penghargaan terhadap hasil kerja | 5,23,41,59 | 14,32,50,68 | 8 |
| Prosedur dan peraturan kerja | Prosedur dan peraturan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja. | 6*,24*,42,60* | 15,33,51,69 | 8 |
| Rekan kerja | Dukungan dan rasa nyaman. | 7,25,43,61 | 16,34,52,70 | 8 |
| Pekerjaan itu sendiri | Pengembangan potensi diri. | 8,26,44,62 | 17,35,53,71 | 8 |
| Komunikasi | Komunikasi lancar mempermudah tugas dan tanggung jawab pekerjaan. | 9,27*,45,63 | 18,36,54,72 | 8 |
| Total | | 36 | 36 | 72 |

Keterangan : (*) item pernyataan tidak valid

Setelah *try out* dapat dilihat bahwa 60 item dinyatakan valid. Adapun butir-butir item pernyataan dinyatakan valid ialah 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 48, 49, 50, 51, 52, 54, 57, 58, 59, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72. Sedangkan sisanya ialah 12 item pernyataan tidak valid ialah item nomor 1, 6, 24, 27, 37, 38, 39, 40, 47, 55, 56, 60. Item valid memiliki nilai validitas $p < 0,05$. Sedangkan item tidak valid memiliki nilai validitas $p > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka hanya indikator yang valid digunakan untuk mengukur iklim

psikologis dan diujikan pada final tes sebanyak 60 item.

Setelah item yang tidak valid dikeluarkan, distribusi sebaran item pada skala kepuasan kerja diubah menjadi seperti yang tampak pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6
Blue Print Skala Kepuasan Kerja setelah Uji Coba
(Untuk Penelitian)

| Aspek | Indikator | Item | | Total |
|------------------------------|--|------------------------------------|--------------------------------------|----------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| Gaji | Pendapatan sesuai dengan beban kerja. | 19 (17) | 10(8) 28(24) 46(38) 64(52) | 5 |
| Promosi | Kesempatan meningkatkan karir. | 2(1) 20(18) | 11(9) 29(25) 65(53) | 5 |
| Supervisi | Karyawan menyukai atasan yang perhatian terhadap karyawannya. | 3(2) 21(19) 57(46) | 12(10) 30(26) 48(39) 66(54) | 7 |
| Tunjangan Tambahan | Adanya tunjangan yang diberikan. | 4(3) 22(20) 40(47) | 13(11) 31(27) 49(40) 67(55) | 7 |
| Penghargaan | Penghargaan terhadap hasil kerja | 5(4) 23(21) 41(33) 59(48) | 14(12) 32(28) 50(41) 68(56) | 8 |
| Prosedur dan peraturan kerja | Prosedur dan peraturan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja. | 42(34) | 15(13) 33(29) 51(42) 69(57) | 5 |
| Rekan kerja | Dukungan dan rasa nyaman. | 7(5) 25(22) | 16(14) 34(30) | 8 |

| | | | | |
|-----------------------|---|------------------------------------|--------------------------------------|-----------|
| | | 43(35) 61(49) | 52(43) 70(58) | |
| Pekerjaan itu sendiri | Pengembangan potensi diri. | 8(6) 26(23) 44(36) 62(50) | 17(15) 35(31) 53(44) 71(59) | 8 |
| Komunikasi | Komunikasi lancar mempermudah tugas dan tanggung jawab pekerjaan. | 9(7) 45(37) 63(51) | 18(16) 36(32) 54(45) 72(60) | 7 |
| Total | | 25 | 35 | 60 |

Keterangan : () adalah nomor urut baru.

4.3.3 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas didapatkan dari uji coba skala iklim psikologis menunjukkan *alpha cronbach* 0,933

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Psikologis

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,933 | 48 |

Sedangkan hasil uji reliabilitas skala kepuasan kerja *alpha cronbach* sebesar 0,953.

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,953 | 60 |

Skor reliabilitas alat ukur yang kurang dari 0,6 maka dianggap kurang baik, sedangkan skor reliabilitas 0,7 dapat

diterima, dan dianggap baik bila mencapai skor reliabilitas 0,8. Nilai reliabilitas menunjukkan angka yang semakin baik apabila mendekati angka 1,00 nilai reliabilitasnya tinggi, sebaliknya bila koefisien reliabilitas mendekati angka 0 maka semakin rendah reliabilitasnya (Azwari,2011).

4.4 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan di SD Islam Cendikia Faiha Palembang pada tanggal 21 April 2021. Peneliti menggunakan skala yang sudah disiapkan berupa skala *likert* yang terbagi dari 48 item skala iklim psikologis dan 60 item skala kepuasan kerja. Pengambilan data dilakukan menggunakan *teknik sampling jenuh* atau *sensus*, dimana semua populasi dijadikan sampel. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Penelitian dilakukan secara *online* dengan menggunakan *Google Form* dan penyebaran skala melalui *WhatsApp* dengan dibantu oleh kepala sekolah SD Islam Cendikia Faiha Palembang, sampai jumlah data yang diperlukan terpenuhi.

4.5 Hasil Penelitian

4.5.1 Deskripsi Subjek Penelitian

Deskripsi subjek penelitian bertujuan memberikan informasi tentang subjek penelitian, dalam penelitian ini subjek berjumlah 30 guru honor SD Islam Cendikia Faiha Palembang berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 9
Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-Laki | 6 orang | 20% |
| Perempuan | 24 orang | 80% |
| Total | 30 | 100% |

4.5.2 Kategorisasi Variabel Penelitian

Menurut hasil deskripsi data penelitian tersebut dijabarkan menurut kategorisasi masing-masing. Penelitian ini menggunakan jenjang kategorisasi variabel penelitian menurut skor empirik

(means dan standar deviasi). Berikut hasilnya dapat dilihat pada tabel 10 dibawah ini :

Tabel 10
Deskripsi Data Penelitian

| Variabel | Skor X yang diperoleh (Empirik) | | | |
|--------------------|---------------------------------|-------|--------|----------------------------|
| | X min | X max | Mean | SD (Standar Deviasi) |
| Iklm Psikologis | 119 | 155 | 138.13 | 10.444 |
| Kepuasan Kerja | 143 | 203 | 169.17 | 15.678 |

Keterangan : SD : Standar Deviasi

ME : Mean Empirik

Pada tabel di atas dapat diketahui skor empirik variabel iklim psikologis dan kepuasan kerja yang menjadi panduan pembuatan kategorisasi kedua variabel penelitian. Peneliti sudah membuat kategorisasi, frekuensi dan persentase pada kedua variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11
Kategorisasi Iklim Psikologis

| Skor | Kategorisasi | N | Persentase |
|-----------------------|--------------|-----------|-------------|
| $X < 128$ | Rendah | 7 | 23% |
| $128 \leq X \leq 149$ | Sedang | 20 | 67% |
| $X > 149$ | Tinggi | 3 | 10% |
| Total | | 30 | 100% |

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel iklim psikologis dapat disimpulkan bahwa terdapat 7 guru honor atau 23% pada kategori rendah, 20 guru honor atau 67% pada kategori sedang, dan 3 guru honor atau 10% pada kategori tinggi terhadap guru honor SD Islam Cendikia Faiha Palembang.

Tabel 12
Kategorisasi Kepuasan Kerja

| Skor | Kategorisasi | N | Persentase |
|-----------------------|---------------------|-----------|-------------------|
| $X < 153$ | Rendah | 6 | 20% |
| $153 \leq X \leq 185$ | Sedang | 23 | 77% |
| $X > 185$ | Tinggi | 1 | 3% |
| Total | | 30 | 100% |

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel kepuasan kerja disimpulkan bahwa ada 6 guru honor atau 20% pada kategori rendah, 23 guru honor atau 77% pada kategori sedang, dan 1 guru honor atau 3% pada kategori tinggi terhadap guru honor SD Islam Cendikia Faiha Palembang.

4.5.3 Uji Prasyarat

Uji pra syarat dilakukan sebelum uji korelasi *product moment*, bertujuan agar kesimpulan yang diambil tidak menyimpang dari kebenaran. Uji pra syarat yang dilakukan ialah uji normalitas dan uji linieritas.

4.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan melihat populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dianalisis menggunakan *SPSS 23 for windows* dengan metode analisis menggunakan uji *Liliefors* dan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Z (KS - Z)*. Dengan syarat data berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Alhamdu, 2016). Hasil uji normalitas dari iklim psikologis dengan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 13 berikut :

Tabel 13
Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Statistic | Sig. | Keterangan |
|------------------|------------------|-------------|-------------------|
| Iklim Psikologis | 133 | 0,185 | Normal |
| Kepuasan Kerja | 147 | 0,098 | Normal |

Dari hasil di atas bisa dilihat nilai signifikansi untuk variabel iklim psikologis 0,185 dan variabel kepuasan kerja ialah 0,098. Maka populasi data dari variabel iklim psikologis berdistribusi normal ($0,185 > 0,05$), dan populasi data dari variabel kepuasan kerja juga berdistribusi normal karena ($0,098 > 0,05$). Sehingga populasi data dari kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

4.5.3.2 Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan linier atau tidak. Dengan program SPSS menggunakan *test for linierity* dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai pada *deviation from linierity* $> 0,05$ maka kedua variabel dinyatakan mempunyai hubungan yang linier, akan tetapi bila nilai *deviation from linierity* $< 0,05$ maka kedua variabel tidak memiliki hubungan yang linier (Alhamdu, 2016). Adapun hasil dari uji *linierity* dapat dilihat pada tabel 14 dibawah ini :

Tabel 14
Hasil Uji Linieritas

| Defiation from linierity | F | Sig | Keterangan |
|---------------------------------|----------|------------|-------------------|
| | 1,294 | 0,357 | Linier |

Dari tabel di atas hasil uji linieritas antara iklim psikologis dengan kepuasan kerja didapat nilai signifikansi pada uji linieritas sebesar 0,357. Artinya nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel iklim psikologis dengan variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan yang linier ($0,357 > 0,05$).

4.5.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian bertujuan untuk melihat ada tidak hubungan variabel X (iklim psikologis) terhadap Y (kepuasan kerja). Hubungan statistik yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis *pearson product moment* dengan menggunakan bantuan program *SPSS version 23 for windows*.

Hasil uji hipotesis antara kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 15 berikut ini :

Tabel 15
Deskripsi Hasil Uji Hipotesis

| Variabel | <i>Pearson Correlation</i> | Sig. (P) | Keterangan |
|----------------------------------|-----------------------------------|-----------------|-------------------|
| Iklim Psikologis <Kepuasan Kerja | 0,769 | 0,000 | Sangat Signifikan |

Berdasarkan analisis di atas diperoleh bahwa besarnya koefisien korelasi antara variabel iklim psikologis dengan kepuasan kerja sebesar 0,769 dengan nilai signifikan 0,000 dimana $p < 0,05$ maka hasil ini menunjukkan bahwa iklim psikologis memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan kepuasan kerja pada guru honor SD Islam Cendikia Faiha Palembang.

Berdasarkan pemaparan di atas ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara iklim psikologis dengan kepuasan kerja pada guru honor SD Islam Cendikia Faiha Palembang. Dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti.

4.6 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat ada atau tidak hubungan antara iklim psikologis dengan kepuasan kerja pada guru honor SD Islam Cendikia Faiha Palembang. Oleh karena itu, untuk menjawab tujuan tersebut, data yang didapat pada penelitian ini selanjutnya diuji dan dianalisis menggunakan analisis korelasi *product momentt*. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, telah terbukti bahwa ada hubungan antara iklim psikologis dengan kepuasan kerja pada guru honor SD Islam Cendikia Faiha Palembang. Hal ini terbukti dengan hasil uji hipotesis besar koefisin korelasi antara variabel iklim psikologis dengan kepuasan kerja sebesar 0,769 dengan nilai signifikan 0,000 dimana $p < 0,05$. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, terbukti bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara iklim psikologis dengan kepuasan kerja pada guru honor SD Islam Cendikia Faiha Palembang. Berdasarkan hasil penelitian di atas maka hal ini sejalan dengan teori yang peneliti gunakan menurut hariandja yang mengatakan bahwa lingkungan kerja (lingkungan kerja fisik dan

lingkungan kerja psikologis) ialah faktor penentu kepuasan kerja seseorang.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tenaya & Suwandana (2019) menyatakan bahwa iklim Psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil r^2 0,719 yang berarti berpengaruh 71,9%. Artinya iklim psikologis yang baik akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja, semakin baik dan kondusif iklim psikologis perusahaan, maka para karyawan akan semakin puas terhadap pekerjaan maupun perusahaan.

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel kepuasan kerja terdapat 6 guru honor atau 20% pada kategori rendah, 23 guru honor atau 77% pada kategori sedang, dan 1 guru honor atau 3% pada kategori tinggi terhadap guru honor SD Islam Cendikia Faiha Palembang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa taraf kepuasan kerja pada guru honor SD Islam Cendikia Faiha Palembang berada dalam kategori sedang, dengan jumlah frekuensi terbanyak. Herzberg (dalam Burso, 2018) mengatakan, bahwa kepuasan kerja (*Job satisfaction*) ialah suatu perasaan positif sebagai hasil evaluasi terhadap hasil yang didapat dengan hasil yang diinginkan. Mc Cormick dan Ilgen (dalam Donni, 2016) mendefinisikan bahwa, kepuasan kerja ialah kumpulan tingkah laku khusus karyawan. Kepuasan kerja tersebut ialah suatu sikap terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh orang lain. Dengan kata lain, kepuasan kerja berarti rangsangan yang efektif yang diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Robbins (dalam Burso, 2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja ialah perasaan positif terhadap pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristik tertentu. Perasaan baik dan kurang baik karyawan membuat karyawan dapat merasakan kepuasan atau ketidakpuasan.

Selanjutnya berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel iklim psikologis bahwa terdapat 7 guru honor atau 23% pada kategori rendah, 20 guru honor atau 67% pada kategori sedang, dan 3 guru honor atau 10% pada kategori tinggi terhadap guru honor SD Islam Cendikia Faiha Palembang. Dapat disimpulkan bahwa taraf iklim psikologis yang dimiliki pada guru honor SD Islam Cendikia Faiha Palembang dalam kategori sedang dengan jumlah frekuensi terbanyak. Schneider, Wheeler dan Cox (dalam Wong

dkk: 2014) mengatakan bahwa iklim psikologis ialah interpretasi lingkungan kerja sehari-hari individu dan mempengaruhi performansi mereka. Hal ini menunjukkan sikap dan tingkah laku mereka, serta konsekuensi mereka. Hafid dan Uswatun (2015) mengatakan bahwa Lingkungan kerja atau iklim psikologis yang kurang baik ditakutkan dapat mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja karyawan. Tugas yang dikerjakan oleh karyawan dirasa kurang menyenangkan untuk diselesaikan. Karyawan akan merasakan tekanan karena lingkungan kerja yang kurang baik dan dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja. Maka hal ini dapat mengganggu produktifitas kerja.

Robbins dan Judge (dalam Astadi & Vidi, 2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja seseorang karyawan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mengakibatkan karyawan nyaman dan puas dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang suportif membuat karyawan peduli pada lingkungan kerjanya, serta memberikan kenyamanan dan memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan, lingkungan kerja ini mempengaruhi para karyawan ketika bekerja, dan secara langsung atau tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Esa & Anang (2019) tentang pengaruh iklim psikologis terhadap keinginan karyawan untuk keluar perusahaan melalui kepuasan kerja, berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh positif dan signifikan maka dapat dijelaskan semakin baik iklim psikologis maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik pula. Ketika respon yang diberikan pimpinan ke bawahannya semakin baik, adanya pengakuan dari pihak pimpinan, memberi motivasi, membantu karyawan untuk dapat mengekspresikan diri dan menghargai kontribusi karyawan di perusahaan tersebut, maka itu kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin baik.

Dalam ajaran islam kepuasan kerja dikaitkan dengan ikhlas, sabar dan syukur. Ketiga hal ini tersebut sangat berkaitan dalam kehidupan sehari-hari dengan permasalahan yang muncul dalam dunia kerja. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai kepuasan tertentu yang diperoleh, hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS. Ibrahim:7

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya :

"Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku) maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".(QS. Ibrahim:7)

Dalam tafsir Jalalain pula telah dijelaskan bahwa (Dan ingatlah pula ketika mempermaklumkan) maksudnya memberitahukan (Rabb kalian sesungguhnya jika kalian bersyukur) akan nikmat-Ku dengan menjalankan ketauhidan dan ketaatan (Pasti kami akan menambah nikmat kepada kalian dan jika kalian mengingkari nikmat-Ku) apabila kalian ingkar terhadap nikmat-Ku dengan berlaku kekafiran dan kedurhakaan niscaya Aku akan menurunkan azab kepada kalian.

Makna dari ayat di atas mengajarkan kita bahwa bekerja dengan tidak disertai ikhlas, sabar dan syukur membuat kita tidak merasakan nikmat yang telah diberikan. Orang yang menyelesaikan pekerjaan dengan ikhlas, sabar dan syukur akan menampilkan sikap positif, sebaliknya orang yang bekerja tidak ikhlas, sabar dan syukur akan merasa tertekan, dan merasa tidak puas.

Lingkungan sebagai tempat makhluk hidup terutama manusia agar bisa saling melengkapi, dengan kelebihan yang dimiliki agar bisa melindungi alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan lainnya ialah sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat islam dalam segala aktifitas agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan akhirat. Sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Qasas:77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya :

"Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepada (kebahagiaan) negeri akhirat dan janganlah kamu melupakan kebahagiaan dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat bailah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan." (QS. Al-Qasas:77)

Dalam tafsir Jalalain dijelaskan bahwa (dan carilah) upayakanlah (Pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepada kalian) berupa harta benda (kebahagiaan negeri akhirat) seumpamanya kamu menafkahnya di jalan ketaatan kepada Allah (dan janganlah kamu melupakan) jangan kamu lupa (bagianmu dari kenikmatan duniawi) yakni hendaknya kamu beramal dengannya untuk mencapai pahala di akhirat (dan berbuat baiklah) kepada orang-orang dengan bersedekah kepada mereka (sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat mengadakan (kerusakan di bumi) dengan mengerjakan perbuatan perbuatan maksiat. (sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan) maksudnya Allah pasti akan menghukum mereka.

Ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Allah melarang untuk merusak lingkungan dan justru sebaliknya yakni ayat tersebut menganjurkan manusia untuk berbuat baik dan memelihara lingkungannya. Serta kita dilarang berperilaku semena-mena terhadap makhluk Allah.

4.7 Kelemahan Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti tentu memiliki kelemahan dan kekurangan dalam proses penyelesaiannya, antara lain pengisian skala secara *online* dimana peneliti tidak dapat melihat langsung saat proses pengisian skala, juga terdapat beberapa keluhan pada saat pelaksanaan *try out* banyaknya item pada skala yang harus diisi, selanjutnya waktu penyebaran skala yang terlalu lama sehingga harus menunggu beberapa hari sampai semua sampel terpenuhi.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, telah terbukti bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara iklim psikologis dengan kepuasan kerja pada guru honor SD Islam Cendikia Faiha Palembang. Didapat melalui hasil analisis sebesar 0,769 dengan nilai signifikansi 0,000 dimana $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara iklim psikologis dengan kepuasan kerja pada guru honor SD Islam Cendikia Faiha Palembang dapat diterima.

5.2 Saran

5.2.1 Kepada Guru

Dari hasil penelitian ini diharapkan para guru dapat meningkatkan kualitas kerja dengan bekerja sebaik mungkin, lebih bertanggung jawab kepada pekerjaan serta mentaati peraturan yang ada di sekolah sesuai dengan peraturan kerja yang sudah ditetapkan.

5.2.2 Kepada Sekolah

Kepada sekolah untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pada guru honor di SD Islam Cendikia Faiha Palembang, hendaknya ketua yayasan atau kepala sekolah dapat memperhatikan kepuasan kerja pada guru-guru honor dan memperhatikan lingkungan kerja para karyawan agar terciptanya suasana kerja yang aman dan damai, demi kesejahteraan bersama serta tercapainya tujuan dalam kemajuan sekolah tersebut.

5.2.3 Kepada Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang iklim psikologis dengan kepuasan kerja pada guru honor diharapkan bisa mendapatkan populasi responden yang lebih banyak lagi,

kemudian diharapkan dapat meneliti variabel lain yang ada pada faktor-faktor dalam variabel kepuasan kerja dan sebaiknya lebih banyak lagi mencari teori-teori mengenai iklim psikologis dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhamdu. (2016). *Analisis Statistik Dengan Program SPSS*. Palembang: Noerfikri Offset.
- Al-Mahalli, I. J. dan As-Suyuti. (2007). *Tafsir Jalalain. Terj. Bahrun Abubakar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Apandi, I. & Rosdianawati, S. (2017). *Guru Profesional Bukan Guru Abal-Abal*. Yogyakarta: Deepublish.
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, edisi 2.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Danumiharga, M. (2014). *Profesi Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Darmadi. (2003). *Guru Abad 21 "Perilaku dan Pesona Abadi"*. Guepedia:Indonesia.
- Reza, I.F. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Palembang: Noerfikri.
- Hamalik, O. (2014). *Psikologi Belajar & mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

- Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasim, D. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Kerja*. Jakarta: Qiara Media
- Piansa, D.j. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Robbins, S.P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Suryabrata, S. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Gramedia.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wirawan. (2007). *Budaya Dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ayu, E.S. D. & Anang, K. (2019). *Pengaruh Iklim Psikologis terhadap Keinginan Karyawan untuk Keluar Perusahaan melalui Kepuasan Kerja*. Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 8, No. 2, 161-180.

- Brown, S. P., L. T W. (1996). *A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort and Performance*. Journal Of Applied Psychology, Vol. 4 No. 4, 358-368.
- Sari, F.A, Dkk. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Psikologis terhadap Organization Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi*. Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Jurnal Mnajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 12 No. 1, 27-44.
- Foong Yee, W. Dkk. (2014). *The Effect of a Psychological Climate for Creativity on Job satisfaction and Work Performance*. Journal of Economics and Management, 8 (S): 97-116.
- Hafid, M. & Hasanah, U. (2016). *Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja*. Fakultas Psikologis Universitas Darul Ulum. Vol. 1 No. 2.
- Hurriyati, D.(2017). *Kepuasan kerja ditinjau dari perilaku work family conflict*. Universitas Bina Darma Palembang. Vol. 16 No. 02
- Tenaya, I. Dkk.(2019). *Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior di PT. Sarana Tani Pratama*.Jurnal Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana. Vol. 8, No. 1, 2019: 7253-7282 ISSN: 2302-8912.
- Indy H. & Seger, H. (2013). *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Bank BTPN Madiun*. Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga. Vol. 2, No. 2. 100-104.
- Koys, D. J., & DeCotiis, T. A. (1991). *Inductive Measure Of Psychological Climate*. Human Relation. Vol. 44 No. 3, 265-285.

- Sari, L.M & Ika Zenita Ratnaningsih. (2016). *Iklm Psikologis dan Kualitas Pelayanan Pada Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD TuguRejo Semarang*. Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro. Jurnal Empati, Vol. 5 No. 1. 133-137.
- Mianto, A. Dkk. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Iklm Psikologis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Pekan Baru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Tepat Menejemen Bisnis. Pasca Sarjana Manajemen Universitas Riau. Vol. X. No. 3.
- Pangarso, A. & Ramadhyanti, V.(2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung*. Universitas Telkom. Vol. 19, no.1. 172-191
- Seniati, L. (2006). *Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklm Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia*. Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia. Makara, Sosial Humaniora. Vol. 10 No. 2. 88-97.
- Anata, P.Y. & I Gede, M.S. (2019). *Pengaruh Iklm Psikologis Dan Organisasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan OCB*. Universitas Udayana. E-jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 8, No. 10. 1135-1160.
- Rahman, M.F.W. & Anang, K. (2019). *Hubungan antara Iklm Psikologis terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. Universitas Negeri Surabaya. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 12, No. 2. 410-429.
- Widiarti, D. & Akhmad, B. (2016). *Pengaruh Modal Psikologis, Komitmen Organisasi dan Iklm Psikologi terhadap Kesiapan dalam*

Menghadapi Perubahan. UIN Syarif Hidayatullah. Journal Psychology Vol. 4 No. 1. 89-101.

LAMPIRAN

1. SK PEMBIMBING
2. SURAT IZIN TRY OUT
3. SURAT IZIN PENELITIAN
4. SURAT BALASAN IZIN TRY OUT
5. SURAT BALASAN IZIN PENELITIAN
6. LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN
7. LEMBAR RIWAYAT HIDUP



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH PALEMBANG FAKULTAS PSIKOLOGI

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
NOMOR : B. 3 65 / Un.09 / IX / PP.1.2 / 04 / 2021**

Tentang

- MENIMBANG :**
1. Bahwa untuk dapat menyusun skripsi yang baik, mahasiswa perlu dibimbing oleh tenaga ahli sebagai dosen pembimbing yang bertanggung jawab untuk membimbing mahasiswa dalam rangka penyelesaian penyusunan Skripsi.
 2. Bahwa untuk kelancaran tugas-tugas pokok tersebut perlu dikeluarkan Surat Keputusan Dekan:
 3. Bahwa dalam rangka mempercepat masa studi mahasiswa Fakultas Psikologi dalam proses pembimbingan;
 4. Surat penunjukan Pembimbing *An. Shella Oktaviana* tanggal, 30 April 2021.
- MENINGAT :**
1. Peraturan Menteri Agama No.53 Tahun 2015 tentang organisasi dan tata kerja UIN Raden Fatah Palembang.
 2. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomo 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
 3. Peraturan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Nomor 5 Tahun 2015 tentang Instrumen Akreditasi Program Studi;
 4. Instruksi Menteri Agama RI No.B/152/1994 tentang Pelaksanaan SKS Program S1 UIN Raden Fatah;
 5. Pedoman Akademik UIN Raden Fatah Raden Fatah Tahun 2021;
 6. Pedoman Akademik Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Tahun 2021

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN:
Pertama

: Menunjuk Saudara :

| | N A M A | N I P |
|-------------------|----------------------------|------------|
| PEMBIMBING | Kiki Cahaya Setiawan. M.Si | 2009018901 |

Dosen Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang masing-masing sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Psikologi atas nama Saudara :

N a m a : Shella Oktaviana
N I P : 1533500165
Program Studi : Psikologi Islam
Judul Skripsi : Hubungan antara iklim Psikologi dengan Keputusan Kerja pada Guru SD Islam Cendikia Faiha Palembang

- Terhitung Mulai Tanggal** : 03 Mei 2021 s/d 03 Agustus 2021 (Selama 6 Bulan)
- Kedua** : Kepada pembimbing tersebut diberi hak sepenuhnya untuk merevisi Judul/kerangka Skripsi tersebut dengan sepengetahuan Fakultas.
- Ketiga** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah/dibetulkan sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapannya.

DITETAPKAN : DI PALEMBANG
ADA TANGGAL : 30 April 2021

D e k a n,



Tembusan :

1. Rektor UIN Raden Fatah Palembang
2. Ketua Prodi Psikologi Islam pada Fakultas Psikologi
3. Mahasiswa yang bersangkutan



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH PALEMBANG FAKULTAS PSIKOLOGI

Nomor : B-232/Un.09/IX/PP.09/03/2021
Lamp : 1 (satu) Eks
Hal : Surat Keterangan *Try Out* Alat Ukur

Palembang, 23 Maret 2021

Kepada Yth.
Kepala SD Islam Fatimah Palembang

di-
Palembang

Assalamu'alaikum wr.wb.

Sehubungan dengan proses penyelesaian studi berupa penelitian dan penulisan karya ilmiah skripsi mahasiswa kami:

| | |
|----------------------|--|
| Nama | : Shella Ocktaviani |
| Nim | : 1533500165 |
| Fakultas | : Psikologi |
| Program Studi | : Psikologi Islam (PI) |
| Rencana Tema skripsi | : Hubungan Antara Iklim Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru SD Islam Cendikia Faiha Palembang |

Maka dengan ini kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan Surat Keterangan *Try Out* Alat Ukur atas nama mahasiswa tersebut.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Wakil Dekan II,



Muhamad uyun

Tembusan:

1. Rektor UIN Raden Fatah Palembang (sebagai laporan);
2. Kaprodi Psikologi Islam Fakultas Psikologi;
3. Mahasiswa yang bersangkutan, dan
4. Arsip



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH PALEMBANG FAKULTAS PSIKOLOGI

Nomor : B-303/Un.09/IX/PP.09/04/2021
Lamp : 1 (satu) Eks
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Palembang, 09 April 2021

Kepada Yth.
**Kepala SD Islam Cendikia Faiha
Palembang**

di-
Palembang

Assalamu'alaikum wr.wb.

Sehubungan dengan proses penyelesaian studi berupa penelitian dan penulisan karya ilmiah skripsi mahasiswa kami:

| | |
|----------------------|--|
| Nama | : Shella Ocktaviana |
| NIM | : 1533500163 |
| Fakultas | : Psikologi |
| Program Studi | : Psikologi Islam (PI) |
| Rencana Tema skripsi | : Hubungan antara Iklim Psikologis dengan Kepuasan Kerja pada Guru SD Islam Cendikia Faiha Palembang |

Maka dengan ini kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk dapat mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan Penelitian di instansi/perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

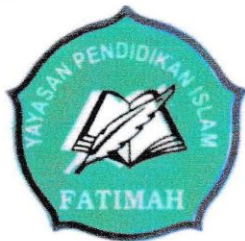
Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Wakil Dekan I,

Ema Yudianti





YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM FATIMAH
SEKOLAH DASAR ISLAM FATIMAH
NPSN : 10609880 Terakreditasi "A" (November 2017 – 2022)
Jl. Kelapa Gading Raya IV- Perumnas Talang Kelapa PALEMBANG – 0711 7425144

SURAT KETERANGAN

No. 31/SDIF / C/ III / 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eptin, S.Pd
 Jabatan : Kepala SD Islam Fatimah Palembang
 NPSN : 10609880

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Shella Ocktaviani
 Nim : 1533500165
 Fakultas : Psikologi
 Program Studi : Psikologi Islam (PI)
 Rencana Tema Skripsi : Hubungan Antara Iklim Psikologi Terhadap Kepuasan Kerja
 Pada Guru SD Islam Cendikia Faiha Palembang

Memang benar melakukan kegiatan *Try Out* terhadap guru-guru di SD Islam Fatimah Palembang, sesuai dengan surat Wakil Dekan II Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang Fakultas Psikologi No: B-232/Un.09/IX/PP.09/03/2021 Tanggal: 23 Maret 2021 Perihal : Surat Keterangan *Try Out* Alat Ukur secara Daring/*Online*.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terimakasih.

Palembang, 26 Maret 2021

Kepala Sekolah,



Eptin, S.Pd



Yayasan Cendikia Faiha
SD ISLAM CENDIKIA FAIHA PALEMBANG

(Full Day Islamic School)



Jl. Perindustrian II Komplek Sukarami Gardena Blok D No. 7/9 RT 064/ RW 14,
 Kel. Kebun Bunga Kec. Sukarami Palembang, Telp : 0812 78058507 - 0812 7109 932

Nomor : 11.002/SD-CF/IV/2021 Palembang, April 2021

Lampiran :-

Prihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum wr. Wb

Menjawab surat Dekan Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang nomor B-764/Un.09/IX/PP.09/10/2020. Tanggal 09 April 2021 tentang Permohonan Izin dan Pengumpulan Bahan Penelitian Skripsi maka bersama ini kami sampaikan mahasiswa.

Nama : Shella Ocktaviana

Nim : 1533500165

Semester :

Program Studi : Psikologi Islam (PI)

Judul Skripsi : Hubungan antara Iklim Psikologis dengan Kepuasan Kerja pada Guru SD Islam Cendikia Faiha Palembang.

Pada prinsipnya kami dapat menerima , mengizinkan untuk meneliti, pengumpulan data di SD Islam Cendikia Faiha Palembang dengan ketentuan.

1. Tidak Meneliti diluar judul penelitian
2. Apabila telah selesai dapat memberikan laporan ke Kepala SD Islam Cendikia Faiha

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamua'laikum wr.wb

Kepala SDI Cendikia Faiha Palembang,



Ayu Wandira, S.Pd

NIY.0050720161092









KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS PSIKOLOGI





Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikry, KM. 3,5 Palembang Kode Pos 30126

DAFTAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Shella Ocktaviana
Nim : 1533500165
Fakultas/Jurusan : Psikologi Islam

Pembimbing Kedua :

| No | Hari/Tanggal | Hal Yang Dikonsultasikan | Paraf |
|----|--------------|---|---|
| 1. | 01-10-2019 | Bimbingan bab 1-3 |  |
| 2. | 04-10-2019 | Perbaikan bab 1-3 Acc Sempro |  |
| 3. | 24-03-2021 | Perbaikan Sekeloh Sempro Kanjut Bikin skala |  |
| 4. | 26-03-2021 | Perbaikan Skala |  |
| 5. | 29-03-2021 | Acc bab 1-3 Acc alat tes untuk TO |  |
| 6. | 09-04-2021 | Bimbingan hasil TO Perbaikan but blue print Acc penelitian |  |

| | | | |
|-----|------------|--|---|
| 7. | 26-05-2021 | Bimbingan Setelah Penelitian Acc Kompro |  |
| 8. | 26-08-2021 | Bimbingan Bab 1-5 |  |
| 9. | 31-08-2021 | Bimbingan Perbaiki Bab 4-5 |  |
| 10. | 1-09-2021 | Perbaiki Bab 4 dan daftar isi |  |

LEMBAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Shella Ocktaviana
 Nim : 1533500165
 Alamat : JL. PMD Talang Kelapa No. 867B RT. 12
 Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 07 Oktober 1997
 Agama : Islam
 Warga Negara : Indonesia
 No. HP : 088274081016
 Email : Shellaocktaviana71@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

| NO | PENDIDIKAN | TAHUN | KETERANGAN |
|-----------|----------------------------|--------------|-------------------|
| 1 | SD NEGERI 138 PALEMBANG | 2003-2009 | LULUS |
| 2 | SMP NEGERI 52 PALEMBANG | 2009-2012 | LULUS |
| 3 | SMK NEGERI 1 PALEMBANG | 2012-2015 | LULUS |

LAMPIRAN A

1. SKALA IKLIM PSIKOLOGIS (SEBELUM UJI COBA)
2. SKALA KEPUASAN KERJA (SEBELUM UJI COBA)
3. SKALA IKLIM PSIKOLOGI (SESUDAH UJI COBA)
4. SKALA KEPUASAN KERJA (SESUDAH UJI COBA)

SKALA IKLIM PSIKOLOGIS (SEBELUM UJI COBA)**IDENTITAS SUBJEK**

NAMA :

JENIS KELAMIN :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan tentang keadaan-keadaan yang saudara rasakan dalam kehidupan sehari-hari.
2. Disamping kanan setiap pernyataan terdapat empat jawaban. Berikanlah tanda silang (x) pada salah satu pilihan jawaban yang saudara anggap paling sesuai. Tidak ada jawaban yang salah dalam pengisian jawaban di bawah ini, semua jawaban yang saudara berikan adalah benar, sesuai dengan pendapat atau kondisi yang saudara alami. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :

SS : Sangat Setuju**S : Setuju****TS : Tidak Setuju****STS : Sangat Tidak Setuju**

3. Bila ingin merubah atau membetulkan, coretlah tanda silang yang telah saudara buat. Kemudian berilah tanda yang baru pada jawaban yang menurut saudara paling sesuai dengan diri anda.

SELAMAT MENGERJAKAN !

IP

| NO | PERNYATAAN | SS | S | TS | STS |
|----|---|----|---|----|-----|
| 1 | Atasan saya mendukung ide dan cara saya dalam menyelesaikan tugas. | | | | |
| 2 | Saya merasa pekerjaan dilakukan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. | | | | |
| 3 | Saya merasa senang ketika pendapat dapat diterima dengan baik. | | | | |
| 4 | Saya merasa senang, ketika kerja keras saya dihargai oleh atasan. | | | | |
| 5 | Saya memiliki komitmen yang tinggi untuk tetap bertahan di tempat bekerja saat ini. | | | | |
| 6 | Saya merasa mampu melakukan pekerjaan baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya. | | | | |
| 7 | Saya merasa kesulitan ketika tugas-tugas yang diberikan mengandung tekanan. | | | | |
| 8 | Terkadang saya melakukan pekerjaan di luar keahlian. | | | | |
| 9 | Saya merasa takut ketika berbicara dengan atasan. | | | | |
| 5 | Terkadang saya merasa kesulitan ketika harus bekerja sama dengan orang lain. | | | | |
| 6 | Pekerjaan yang mengharuskan banyak berpikir menuntut pemecahan masalah membuat saya merasa kesulitan. | | | | |
| 7 | Setiap kali saya menyampaikan pendapat, atasan selalu mendengarkan. | | | | |
| 8 | Pada saat bekerja saya merasa dapat mengerjakan tugas dengan baik. | | | | |
| 9 | Saya sering berdiskusi dengan rekan kerja. | | | | |
| 10 | Saya merasa kecewa, ketika atasan tidak berlaku adil. | | | | |
| 11 | Terkadang saya merasa kesulitan, saat harus bekerja sama dengan orang lain. | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 12 | Pekerjaan yang mnegahruskan banyak berpikir yang menuntut pemecahan masalah membuat saya kesulitan. | | | | |
| 13 | Setiap kali saya menyampaikan pendapat, atasan selalu mendengarkan. | | | | |
| 14 | Saya merasa senang, ketika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. | | | | |
| 15 | Saya sering berdiskusi dengan rekan kerja. | | | | |
| 16 | Memotivasi karyawan bekerja lebih baik lagi merupakan hal yang saya butuhkan. | | | | |
| 17 | Saya akan terus bekerja keras untuk meningkatkan kualitas kerja. | | | | |
| 18 | Pekerjaan yang menantang dan membutuhkan kerja keras, dapat meningkatkan kualitas kerja saya. | | | | |
| 19 | Saya merasa kurang nyaman, ketika banyaknya tuntutan pekerjaan yang diberikan. | | | | |
| 20 | Saya kurang memahami tanggung jawab pada pekerjaan saat ini. | | | | |
| 21 | Banyaknya aturan membuat saya kesulitan dalam bertindak. | | | | |
| 22 | Atasan kurang menghargai keputusan yang saya ambil. | | | | |
| 23 | Terkadang saya kurang semangat mengingat beban kerja yang terlalu padat. | | | | |
| 24 | Pekerjaan yang memiliki banyak target membuat saya kesulitan. | | | | |
| 25 | Ketika melakukan kesalahan, atasan menegur saya dengan baik. | | | | |
| 26 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. | | | | |
| 27 | Pekerjaan saat ini membuat saya menjadi lebih percaya diri. | | | | |
| 28 | Saya merasa senang, ketika atasan memberi hadiah pada karyawan yang berprestasi. | | | | |
| 29 | Menciptakan sesuatu hal yang baru dan berbeda di tempat kerja saya, merupakan cara | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| | terbaik untuk memberi kontribusi demi mencapai tujuan perusahaan. | | | | |
| 30 | Saya menyukai pekerjaan yang bisa mengasa kemampuan. | | | | |
| 31 | Saya merasa kontribusi dalam bekerja kurang dihargai. | | | | |
| 32 | Menurut saya, kurang memahami pekerjaan sendiri merupakan hal yang wajar. | | | | |
| 33 | Saya merasa kurang percaya diri, ketika harus mengambil suatu keputusan terhadap pekerjaan. | | | | |
| 34 | Menurut saya memberi pujian pada karyawan merupakan hal biasa. | | | | |
| 35 | Saya merasa kontribusi yang dilakukan kurang dibutuhkan. | | | | |
| 36 | Saya kurang menyukai pekerjaan yang berhubungan dengan kreatifitas. | | | | |
| 37 | Atasan saya bersikap adil, ketika karyawan melakukan kesalahan. | | | | |
| 38 | Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan. | | | | |
| 39 | Saya merasa bebas untuk menjadi diri sendiri di tempat kerja. | | | | |
| 40 | Saya merasa termotivasi ketika tindakan saya didukung oleh atasan. | | | | |
| 41 | Saya selalu ingin berusaha sebaik mungkin demi kemajuan sekolah ini. | | | | |
| 42 | Saya merasa harus bekerja lebih giat lagi agar bisa menjadi karyawan yang lebih baik. | | | | |
| 43 | Terkadang ide-ide saya kurang didukung oleh atasan. | | | | |
| 44 | Pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan saya sering kali menjadi penghambat dalam bekerja. | | | | |
| 45 | Saya merasa kecewa, ketika pendapat saya tidak didengarkan. | | | | |
| 46 | Terkadang kontribusi saya kurang dihargai oleh rekan kerja. | | | | |
| 47 | Pekerjaan yang membosankan, membuat saya sulit bertahan di sekolah ini. | | | | |
| 48 | Saya merasa bosan ketika harus mengerjakan tugas yang tidak disukai. | | | | |
| 49 | Ketika saya mengalami situasi yang penuh | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| | tekanan saat bekerja, atasan sering memberi semangat. | | | | |
| 50 | Saya merasa senang, ketika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik | | | | |
| 51 | Menegur teman yang berbuat salah, merupakan hal yang wajar. | | | | |
| 52 | Atasan saya memberi kenaikan jabatan pada karyawan yang beprestasi. | | | | |
| 53 | Ketika menghadapi tantangan dan masalah dalam pekerjaan saya selalu memotivasi diri demi tercapainya tujuan. | | | | |
| 54 | Saya merasa senang ketika bekerja sama dengan orang yang jabatannya lebih tinggi. | | | | |
| 55 | Ketika saya dan rekan kerja diberikan tugas yang belum pernah dilakukan sebelumnya, atasan tidak memberikan bimbingan terlebih dulu. | | | | |
| 56 | Ketika kurang memahami pekerjaan, saya kesulitan dalam mengambil tindakan dan keputusan. | | | | |
| 57 | Terlalu banyak aturan, membuat saya merasa kurang bebas dalam bekerja. | | | | |
| 58 | Atasan saya selalu bersikap cuek pada karyawan. | | | | |
| 59 | Terkadang saya merasa kurang semangat bekerja di sekolah ini, mengingat beban kerja yang terlalu banyak. | | | | |
| 60 | Saya merasa takut ketika harus mengerjakan pekerjaan yang sebelumnya belum pernah dilakukan. | | | | |

SKALA KEPUASAN KERJA (SEBELUM UJI COBA)**IDENTITAS SUBJEK**

NAMA :

JENIS KELAMIN :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan tentang keadaan-keadaan yang saudara rasakan dalam kehidupan sehari-hari.
2. Disamping kanan setiap pernyataan terdapat empat jawaban. Berikanlah tanda silang (x) pada salah satu pilihan jawaban yang saudara anggap paling sesuai. Tidak ada jawaban yang salah dalam pengisian jawaban di bawah ini, semua jawaban yang saudara berikan adalah benar, sesuai dengan pendapat atau kondisi yang saudara alami. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :

SS : Sangat Setuju**S : Setuju****TS : Tidak Setuju****STS : Sangat Tidak Setuju**

3. Bila ingin merubah atau membetulkan, coretlah tanda silang yang telah saudara buat. Kemudian berilah tanda yang baru pada jawaban yang menurut saudara paling sesuai dengan diri anda.

SELAMAT MENGERJAKAN !

KK

| NO | PERNYATAAN | SS | S | TS | STS |
|----|---|----|---|----|-----|
| 1 | Gaji yang ditetapkan oleh sekolah sesuai dengan pekerjaan. | | | | |
| 2 | Saya merasa promosi karyawan di kantor dilakukan secara objektif. | | | | |
| 3 | Atasan saya selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan. | | | | |
| 4 | Selain gaji, saya juga menerima tunjangan dan bonus. | | | | |
| 5 | Ketika melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima penghargaan dengan seharusnya. | | | | |
| 6 | Saya memiliki banyak tugas yang harus dikerjakan dengan tepat waktu. | | | | |
| 7 | Saya merasa senang bekerja sama dengan rekan kerja saat ini. | | | | |
| 8 | Saya merasa bangga terhadap pekerjaan saat ini. | | | | |
| 9 | Saya merasa komunikasi antara rekan kerja terjalin dengan baik. | | | | |
| 10 | Gaji yang diterima dari sekolah kurang mencukupi kebutuhan saya. | | | | |
| 11 | Atasan saya kurang memberikan kesempatan pada karyawan untuk lebih mengembangkan karir. | | | | |
| 12 | Atasan saya kurang tegas dalam memberikan peringatan terhadap karyawan. | | | | |
| 13 | Jumlah tunjangan yang diberikan oleh atasan saya kurang sesuai. | | | | |
| 14 | Usaha yang saya lakukan sering kurang dihargai. | | | | |
| 15 | Banyaknya peraturan dan prosedur yang membuat pekerjaan saya mudah menjadi sulit. | | | | |
| 16 | Saya harus bekerja lebih keras, karena rekan kerja yang kurang berkompeten. | | | | |
| 17 | Saya sering merasa bosan dengan pekerjaan di sekolah. | | | | |
| 16 | Saya kurang mendapat informasi terbaru dari atasan mengenai pekerjaan. | | | | |
| 17 | Pihak sekolah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh kenaikan gaji. | | | | |
| 18 | Saya kurang mendapat informasi terbaru dari atasan mengenai pekerjaan. | | | | |
| 19 | Pihak sekolah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh kenaikan gaji. | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 20 | Atasan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi setiap karyawan untuk dapat naik jabatan. | | | | |
| 21 | Pada saat bekerja, atasan saya bersedia memberikan bimbingan pada karyawan yang kurang memahami pekerjaannya. | | | | |
| 22 | Saya puas terhadap tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok yang diterima. | | | | |
| 23 | Atasan saya sering memberikan ucapan selamat ketika karyawannya memperoleh prestasi yang baik. | | | | |
| 24 | Usaha saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhambat birokrasi. | | | | |
| 25 | Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja saat ini. | | | | |
| 26 | Pekerjaan saya saat ini memberikan peluang mempersiapkan kemajuan di masa depan. | | | | |
| 27 | Penjelasan mengenai pekerjaan yang diberikan kepada saya mudah dimengerti dan cukup jelas. | | | | |
| 28 | Gaji yang saya terima, kurang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan. | | | | |
| 29 | Kesempatan meningkatkan karir hanya diberikan atasan saya kepada karyawan yang berprestasi saja. | | | | |
| 30 | Atasan saya kurang objektif dalam menilai prestasi kerja karyawan. | | | | |
| 31 | Pembagian bonus dan tunjangan dari atasan saya dirasa kurang adil. | | | | |
| 32 | Pekerjaan yang telah saya lakukan mendapat penghargaan yang kurang sesuai. | | | | |
| 33 | Prosedur dan peraturan kerja yang terlalu banyak, membuat saya sering melanggar SOP. | | | | |
| 34 | Saya merasa kesulitan selama bekerja sama dengan rekan kerja baru. | | | | |
| 35 | Pekerjaan yang diberikan kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan saya. | | | | |
| 36 | Kurangnya informasi yang didapat menyulitkan saya dalam menyelesaikan tugas. | | | | |
| 37 | Gaji yang saya terima, sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku. | | | | |
| 38 | Ketika melakukan pekerjaan dengan baik saya akan dipromosikan. | | | | |
| 39 | Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan. | | | | |
| 40 | Saya merasa senang bekerja lembur, karena akan mendapatkan bonus. | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 41 | Atasan saya memberikan apresiasi kepada karyawan yang disiplin. | | | | |
| 42 | Saya merasa terbantu dengan adanya SOP karena dapat mengendalikan pekerjaan dengan tepat. | | | | |
| 43 | rekan kerja sudah saya anggap seperti keluarga sendiri. | | | | |
| 44 | Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan saat ini. | | | | |
| 45 | Saya merasa senang ketika atasan menjadi pendengar yang baik. | | | | |
| 46 | Gaji yang diterima dari sekolah, kurang sesuai dengan tingkat pendidikan. | | | | |
| 47 | Pelatihan dalam pengembangan karir yang saya jalani, dirasa kurang sesuai. | | | | |
| 48 | Atasan saya kurang mendengarkan pendapat karyawannya. | | | | |
| 49 | Jaminan atas pekerjaan saya kurang diperhatikan. | | | | |
| 50 | Ketika saya mencapai target pekerjaan sering kali kurang dihargai. | | | | |
| 51 | Saya terlalu banyak melakukan pekerjaan di tempat kerja. | | | | |
| 52 | Perbedaan pendapat antar rekan kerja, membuat saya kesulitan bekerja sama. | | | | |
| 53 | Saya merasa kurang puas, terhadap beban pekerjaan yang diberikan. | | | | |
| 54 | Saya sering merasa tidak tahu jika ada informasi terbaru di sekolah. | | | | |
| 55 | Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima. | | | | |
| 56 | Adanya promosi yang dilakukan dapat memotivasi karyawan untuk lebih berkembang. | | | | |
| 57 | Pada saat bekerja, atasan saya sering memberikan dukungan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja. | | | | |
| 57 | Pemberian bonus dan tunjangan dapat mendukung semangat kerja saya. | | | | |
| 59 | Pemberian bonus dan tunjangan dapat mendukung semangat kerja saya. | | | | |
| 60 | Saya tidak pernah mendapatkan surat peringatan yang melanggar SOP. | | | | |
| 61 | Rekan kerja saya selalu memberikan nasehat, dukungan dan membantu apabila menghadapi kesulitan. | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 62 | Saya selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan. | | | | |
| 63 | Saya merasa puas ketika komunikasi antar rekan kerja dan atasan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. | | | | |
| 64 | Sistem imbalan yang saya terima, kurang sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diberikan. | | | | |
| 65 | Kebijakan promosi dan pelatihan yang dilakukan atasan saya belum diterapkan dengan baik. | | | | |
| 66 | Atasan saya sering bersifat acuh dan kurang memperhatikan karyawannya. | | | | |
| 67 | Bonus yang diberikan kurang sesuai dengan beban lembur yang saya jalani. | | | | |
| 68 | Saya jarang dipuji oleh atasan ketika bekerja. | | | | |
| 69 | Adanya prosedur dan peraturan kerja membuat pekerjaan saya jadi terhambat. | | | | |
| 70 | Rekan kerja yang mempersulit pekerjaan saya, sering menjadi penghambat mencapai target. | | | | |
| 71 | Saya merasa tugas dan pekerjaan saat ini, kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. | | | | |
| 72 | Saya merasa tugas yang diberikan tidak sepenuhnya dijelaskan dengan baik. | | | | |

SKALA IKLIM PSIKOLOGIS PENELITIAN**IDENTITAS SUBJEK**

NAMA :

JENIS KELAMIN :

PETUNJUK PENGISIAN

4. Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan tentang keadaan-keadaan yang saudara rasakan dalam kehidupan sehari-hari.
5. Disamping kanan setiap pernyataan terdapat empat jawaban. Berikanlah tanda silang (x) pada salah satu pilihan jawaban yang saudara anggap paling sesuai. Tidak ada jawaban yang salah dalam pengisian jawaban di bawah ini, semua jawaban yang saudara berikan adalah benar, sesuai dengan pendapat atau kondisi yang saudara alami. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :

SS : Sangat Setuju**S : Setuju****TS : Tidak Setuju****STS : Sangat Tidak Setuju**

6. Bila ingin merubah atau membetulkan, coretlah tanda silang yang telah saudara buat. Kemudian berilah tanda yang baru pada jawaban yang menurut saudara paling sesuai dengan diri anda.

SELAMAT MENGERJAKAN !

IP

| NO | PERNYATAAN | SS | S | TS | STS |
|----|---|----|---|----|-----|
| 1 | Atasan saya mendukung ide dan cara saya dalam menyelesaikan tugas. | | | | |
| 2 | Saya merasa senang ketika pendapat dapat diterima dengan baik. | | | | |
| 3 | Saya merasa kesulitan ketika tugas-tugas yang diberikan mengandung tekanan. | | | | |
| 4 | Saya merasa takut ketika berbicara dengan atasan. | | | | |
| 5 | Terkadang saya merasa kesulitan ketika harus bekerja sama dengan orang lain. | | | | |
| 6 | Pekerjaan yang mengharuskan banyak berpikir menuntut pemecahan masalah membuat saya merasa kesulitan. | | | | |
| 7 | Setiap kali saya menyampaikan pendapat, atasan selalu mendengarkan. | | | | |
| 8 | Pada saat bekerja saya merasa dapat mengerjakan tugas dengan baik. | | | | |
| 9 | Saya sering berdiskusi dengan rekan kerja. | | | | |
| 10 | Saya akan terus bekerja keras untuk meningkatkan kualitas kerja. | | | | |
| 11 | Pekerjaan yang menantang dan membutuhkan kerja keras, dapat meningkatkan kualitas kerja saya. | | | | |
| 12 | Saya merasa kurang nyaman, ketika banyaknya tuntutan pekerjaan yang diberikan. | | | | |
| 13 | Saya kurang memahami tanggung jawab pada pekerjaan saat ini. | | | | |
| 14 | Banyaknya aturan membuat saya kesulitan dalam bertindak. | | | | |
| 15 | Atasan kurang menghargai keputusan yang saya ambil. | | | | |
| 16 | Terkadang saya kurang semangat mengingat beban kerja yang terlalu padat. | | | | |
| 17 | Pekerjaan yang memiliki banyak target membuat saya kesulitan. | | | | |
| 18 | Ketika melakukan kesalahan, atasan menegur saya dengan baik. | | | | |
| 19 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. | | | | |
| 20 | Pekerjaan saat ini membuat saya menjadi lebih | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| | percaya diri. | | | | |
| 21 | Saya merasa senang, ketika atasan memberi hadiah pada karyawan yang berprestasi. | | | | |
| 22 | Menciptakan sesuatu hal yang baru dan berbeda di tempat kerja saya, merupakan cara terbaik untuk memberi kontribusi demi mencapai tujuan perusahaan. | | | | |
| 23 | Saya menyukai pekerjaan yang bisa mengasa kemampuan. | | | | |
| 24 | Saya merasa kontribusi dalam bekerja kurang dihargai. | | | | |
| 25 | Menurut saya, kurang memahami pekerjaan sendiri merupakan hal yang wajar. | | | | |
| 26 | Saya merasa kurang percaya diri, ketika harus mengambil suatu keputusan terhadap pekerjaan. | | | | |
| 27 | Menurut saya memberi pujian pada karyawan merupakan hal biasa. | | | | |
| 28 | Saya merasa kontribusi yang dilakukan kurang dibutuhkan. | | | | |
| 29 | Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan. | | | | |
| 30 | Saya merasa bebas untuk menjadi diri sendiri di tempat kerja. | | | | |
| 31 | Saya selalu ingin berusaha sebaik mungkin demi kemajuan sekolah ini. | | | | |
| 32 | Saya merasa harus bekerja lebih giat lagi agar bisa menjadi karyawan yang lebih baik. | | | | |
| 33 | Terkadang ide-ide saya kurang didukung oleh atasan. | | | | |
| 34 | Pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan saya sering kali menjadi penghambat dalam bekerja. | | | | |
| 35 | Saya merasa kecewa, ketika pendapat saya tidak didengarkan. | | | | |
| 36 | Terkadang kontribusi saya kurang dihargai oleh rekan kerja. | | | | |
| 37 | Pekerjaan yang membosankan, membuat saya sulit bertahan di sekolah ini. | | | | |
| 38 | Saya merasa bosan ketika harus mengerjakan tugas yang tidak disukai. | | | | |
| 39 | Ketika saya mengalami situasi yang penuh tekanan saat bekerja, atasan sering memberi | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| | semangat. | | | | |
| 40 | Saya merasa senang, ketika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik | | | | |
| 41 | Atasan saya memberi kenaikan jabatan pada karyawan yang beprestasi. | | | | |
| 42 | Ketika menghadapi tantangan dan masalah dalam pekerjaan saya selalu memotivasi diri demi tercapainya tujuan. | | | | |
| 43 | Ketika saya dan rekan kerja diberikan tugas yang belum pernah dilakukan sebelumnya, atasan tidak memberikan bimbingan terlebih dulu. | | | | |
| 44 | Ketika kurang memahami pekerjaan, saya kesulitan dalam mengambil tindakan dan keputusan. | | | | |
| 45 | Terlalu banyak aturan, membuat saya merasa kurang bebas dalam bekerja. | | | | |
| 46 | Atasan saya selalu bersikap cuek pada karyawan. | | | | |
| 47 | Terkadang saya merasa kurang semangat bekerja di sekolah ini, mengingat beban kerja yang terlalu banyak. | | | | |
| 48 | Saya merasa takut ketika harus mengerjakan pekerjaan yang sebelumnya belum pernah dilakukan. | | | | |

SKALA KEPUASAN KERJA PENELITIAN**IDENTITAS SUBJEK**

NAMA :

JENIS KELAMIN :

PETUNJUK PENGISIAN

4. Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan tentang keadaan-keadaan yang saudara rasakan dalam kehidupan sehari-hari.
5. Disamping kanan setiap pernyataan terdapat empat jawaban. Berikanlah tanda silang (x) pada salah satu pilihan jawaban yang saudara anggap paling sesuai. Tidak ada jawaban yang salah dalam pengisian jawaban di bawah ini, semua jawaban yang saudara berikan adalah benar, sesuai dengan pendapat atau kondisi yang saudara alami. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :

SS : Sangat Setuju**S : Setuju****TS : Tidak Setuju****STS : Sangat Tidak Setuju**

6. Bila ingin merubah atau membetulkan, coretlah tanda silang yang telah saudara buat. Kemudian berilah tanda yang baru pada jawaban yang menurut saudara paling sesuai dengan diri anda.

SELAMAT MENGERJAKAN !

KK

| NO | PERNYATAAN | SS | S | TS | STS |
|----|---|----|---|----|-----|
| 1 | Saya merasa promosi karyawan di kantor dilakukan secara objektif. | | | | |
| 2 | Atasan saya selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan. | | | | |
| 3 | Selain gaji, saya juga menerima tunjangan dan bonus. | | | | |
| 4 | Ketika melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima penghargaan dengan seharusnya. | | | | |
| 5 | Saya merasa senang bekerja sama dengan rekan kerja saat ini. | | | | |
| 6 | Saya merasa bangga terhadap pekerjaan saat ini. | | | | |
| 7 | Saya merasa komunikasi antara rekan kerja terjalin dengan baik. | | | | |
| 8 | Gaji yang diterima dari sekolah kurang mencukupi kebutuhan saya. | | | | |
| 9 | Atasan saya kurang memberikan kesempatan pada karyawan untuk lebih mengembangkan karir. | | | | |
| 10 | Atasan saya kurang tegas dalam memberikan peringatan terhadap karyawan. | | | | |
| 11 | Jumlah tunjangan yang diberikan oleh atasan saya kurang sesuai. | | | | |
| 12 | Usaha yang saya lakukan sering kurang dihargai. | | | | |
| 13 | Banyaknya peraturan dan prosedur yang membuat pekerjaan saya mudah menjadi sulit. | | | | |
| 14 | Saya harus bekerja lebih keras, karena rekan kerja yang kurang berkompeten. | | | | |
| 15 | Saya sering merasa bosan dengan pekerjaan di sekolah. | | | | |
| 16 | Saya kurang mendapat informasi terbaru dari atasan mengenai pekerjaan. | | | | |
| 17 | Pihak sekolah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh kenaikan gaji. | | | | |
| 18 | Atasan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi setiap karyawan untuk dapat naik jabatan. | | | | |
| 19 | Pada saat bekerja, atasan saya bersedia memberikan bimbingan pada karyawan yang kurang memahami pekerjaannya. | | | | |
| 20 | Saya puas terhadap tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok yang diterima. | | | | |
| 21 | Atasan saya sering memberikan ucapan selamat ketika karyawannya memperoleh prestasi yang baik. | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 22 | Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja saat ini. | | | | |
| 23 | Pekerjaan saya saat ini memberikan peluang mempersiapkan kemajuan di masa depan. | | | | |
| 24 | Gaji yang saya terima, kurang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan. | | | | |
| 25 | Kesempatan meningkatkan karir hanya diberikan atasan saya kepada karyawan yang berprestasi saja. | | | | |
| 26 | Atasan saya kurang objektif dalam menilai prestasi kerja karyawan. | | | | |
| 27 | Pembagian bonus dan tunjangan dari atasan saya dirasa kurang adil. | | | | |
| 28 | Pekerjaan yang telah saya lakukan mendapat penghargaan yang kurang sesuai. | | | | |
| 29 | Prosedur dan peraturan kerja yang terlalu banyak, membuat saya sering melanggar SOP. | | | | |
| 30 | Saya merasa kesulitan selama bekerja sama dengan rekan kerja baru. | | | | |
| 31 | Pekerjaan yang diberikan kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan saya. | | | | |
| 32 | Kurangnya informasi yang didapat menyulitkan saya dalam menyelesaikan tugas. | | | | |
| 33 | Atasan saya memberikan apresiasi kepada karyawan yang disiplin. | | | | |
| 34 | Saya merasa terbantu dengan adanya SOP karena dapat mengendalikan pekerjaan dengan tepat. | | | | |
| 35 | rekan kerja sudah saya anggap seperti keluarga sendiri. | | | | |
| 36 | Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan saat ini. | | | | |
| 37 | Saya merasa senang ketika atasan menjadi pendengar yang baik. | | | | |
| 38 | Gaji yang diterima dari sekolah, kurang sesuai dengan tingkat pendidikan. | | | | |
| 39 | Atasan saya kurang mendengarkan pendapat karyawannya. | | | | |
| 40 | Jaminan atas pekerjaan saya kurang diperhatikan. | | | | |
| 41 | Ketika saya mencapai target pekerjaan sering kali kurang dihargai. | | | | |
| 42 | Saya terlalu banyak melakukan pekerjaan di tempat kerja. | | | | |
| 43 | Perbedaan pendapat antar rekan kerja, membuat saya kesulitan bekerja sama. | | | | |
| 44 | Saya merasa kurang puas, terhadap beban pekerjaan | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| | yang diberikan. | | | | |
| 45 | Saya sering merasa tidak tahu jika ada informasi terbaru di sekolah. | | | | |
| 46 | Pada saat bekerja, atasan saya sering memberikan dukungan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja. | | | | |
| 47 | Pemberian bonus dan tunjangan dapat mendukung semangat kerja saya. | | | | |
| 48 | Pemberian bonus dan tunjangan dapat mendukung semangat kerja saya. | | | | |
| 49 | Rekan kerja saya selalu memberikan nasehat, dukungan dan membantu apabila menghadapi kesulitan. | | | | |
| 50 | Saya selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan. | | | | |
| 51 | Saya merasa puas ketika komunikasi antar rekan kerja dan atasan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. | | | | |
| 52 | Sistem imbalan yang saya terima, kurang sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diberikan. | | | | |
| 53 | Kebijakan promosi dan pelatihan yang dilakukan atasan saya belum diterapkan dengan baik. | | | | |
| 54 | Atasan saya sering bersifat acuh dan kurang memperhatikan karyawannya. | | | | |
| 55 | Bonus yang diberikan kurang sesuai dengan beban lembur yang saya jalani. | | | | |
| 56 | Saya jarang dipuji oleh atasan ketika bekerja. | | | | |
| 57 | Adanya prosedur dan peraturan kerja membuat pekerjaan saya jadi terhambat. | | | | |
| 58 | Rekan kerja yang mempersulit pekerjaan saya, sering menjadi penghambat mencapai target. | | | | |
| 59 | Saya merasa tugas dan pekerjaan saat ini, kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. | | | | |
| 60 | Saya merasa tugas yang diberikan tidak sepenuhnya dijelaskan dengan baik. | | | | |

LAMPIRAN B

1. HASIL *TRY OUT* SKALA IKLIM PSIKOLOGIS
2. HASIL *TRY OUT* SKALA KEPUASAN KERJA
3. HASIL PENELITIAN SKALA IKLIM PSIKOLOGIS
4. HASIL PENELITIAN SKALA KEPUASAN KERJA
5. SKOR TOTAL HASIL PENELITIAN SKALA IKLIM PSIKOLOGIS DAN SKALA KEPUASAN KERJA

| IKLIM PSIKOLOGIS(Penelitian) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-------|
| Subjel Nama | Jenis | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | total |
| 1 | Aris PrativPerer | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 136 | | |
| 2 | Yeni AfriyPerer | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 148 | |
| 3 | Ayu WandPerer | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 144 | |
| 4 | Indah PusPerer | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 139 |
| 5 | Serli NopiPerer | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 140 |
| 6 | Weni AngPerer | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 135 | |
| 7 | Riska DamPerer | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 136 | |
| 8 | Dispi RiskPerer | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 122 | |
| 9 | Mega PratPerer | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 146 | |
| 10 | NurjannahPerer | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 147 |
| 11 | Siti BayyirPerer | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 142 | |
| 12 | Sri devi, SPerer | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 147 | |
| 13 | Hamzah S Laki-l | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 119 |
| 14 | Suryadi Laki-l | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 127 | |
| 15 | FatmawatPerer | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 148 |
| 16 | Sari MeliyPerer | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 146 | |
| 17 | Elis SulastPerer | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 140 | |
| 18 | Yuni SusilPerer | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 141 | | |
| 19 | Resi AgusPerer | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 148 |
| 20 | Ririn AgusPerer | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 139 | |
| 21 | Nadiyah ArPerer | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 155 |
| 22 | Robi Awal Laki-l | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 150 | |
| 23 | Hoyriyah, Perer | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 142 |
| 24 | Widiansj, Perer | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 125 | |
| 25 | Ahmad Jo Laki-l | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 121 |
| 26 | Ananda saPerer | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 152 | |
| 27 | Darma TaçPerer | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 120 | |
| 28 | Monika açPerer | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 122 | |
| 29 | H. Juliadi Laki-l | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 130 | | |
| 30 | M. Rachm Laki-l | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 137 | |

**Skor Total Hasil Penelitian Skala Iklim Psikologis dan
Penyesuainna Diri**

| Iklim Psikologis | Kepuasan Kerja |
|-------------------------|-----------------------|
| 136 | 143 |
| 148 | 182 |
| 144 | 178 |
| 139 | 184 |
| 140 | 184 |
| 135 | 159 |
| 136 | 173 |
| 122 | 153 |
| 146 | 185 |
| 147 | 184 |
| 142 | 172 |
| 147 | 203 |
| 119 | 152 |
| 127 | 145 |
| 148 | 180 |
| 146 | 178 |
| 140 | 172 |
| 141 | 178 |
| 148 | 182 |
| 139 | 176 |
| 155 | 183 |
| 150 | 182 |
| 142 | 166 |
| 125 | 155 |
| 121 | 145 |
| 152 | 171 |
| 120 | 161 |
| 122 | 153 |
| 130 | 150 |
| 137 | 146 |

LAMPIRAN C

1. HASIL VALIDITAS DAN RELIABILITAS *TRY OUT* SKALA IKLIM PSIKOLOGIS
2. HASIL VALIDITAS DAN RELIABILITAS *TRY OUT* SKALA KEPUASAN KERJA
3. HASIL RELIABILITAS PENELITIAN SKALA IKLIM PSIKOLOGIS DAN KEPUASAN KERJA
4. SKOR *MEAN EMPIRIC* SKALA IKLIM PSIKOLOGIS DAN KEPUASAN KERJA

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Iklim Psikologis

| | | item_total | keterangan |
|-------|---------------------|--------------------|------------|
| item1 | Pearson Correlation | ,358 [*] | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,020 | |
| | N | 33 | |
| item2 | Pearson Correlation | ,230 | Gugur |
| | Sig. (1-tailed) | ,099 | |
| | N | 33 | |
| item3 | Pearson Correlation | ,515 ^{**} | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,001 | |
| | N | 33 | |
| item4 | Pearson Correlation | ,209 | Gugur |
| | Sig. (1-tailed) | ,122 | |
| | N | 33 | |
| item5 | Pearson Correlation | ,178 | Gugur |
| | Sig. (1-tailed) | ,161 | |
| | N | 33 | |
| item6 | Pearson Correlation | ,145 | Gugur |
| | Sig. (1-tailed) | ,211 | |
| | N | 33 | |
| item7 | Pearson Correlation | ,446 ^{**} | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,005 | |
| | N | 33 | |

| | | | |
|--------|---------------------|-------------------|-------|
| item8 | Pearson Correlation | ,196 | Gugur |
| | Sig. (1-tailed) | ,137 | |
| | N | 33 | |
| item9 | Pearson Correlation | ,646** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | |
| | N | 33 | |
| item10 | Pearson Correlation | ,216 | Gugur |
| | Sig. (1-tailed) | ,114 | |
| | N | 33 | |
| item11 | Pearson Correlation | ,529** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,001 | |
| | N | 33 | |
| item12 | Pearson Correlation | ,578** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | |
| | N | 33 | |
| item13 | Pearson Correlation | ,434** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,006 | |
| | N | 33 | |
| item14 | Pearson Correlation | ,356 ⁺ | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,021 | |
| | N | 33 | |
| item15 | Pearson Correlation | ,479** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,002 | |
| | N | 33 | |

| | | | |
|--------|---------------------|--------|-------|
| item16 | Pearson Correlation | ,203 | Gugur |
| | Sig. (1-tailed) | ,129 | |
| | N | 33 | |
| item17 | Pearson Correlation | ,572** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | |
| | N | 33 | |
| item18 | Pearson Correlation | ,509** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,001 | |
| | N | 33 | |
| item19 | Pearson Correlation | ,616** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | |
| | N | 33 | |
| item20 | Pearson Correlation | ,604** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | |
| | N | 33 | |
| item21 | Pearson Correlation | ,606** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | |
| | N | 33 | |
| item22 | Pearson Correlation | ,580** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | |
| | N | 33 | |
| item23 | Pearson Correlation | ,527** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,001 | |
| | N | 33 | |

| | | | |
|--------|---------------------|--------------------|-------|
| item24 | Pearson Correlation | ,637** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | |
| | N | 33 | |
| item25 | Pearson Correlation | ,431** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,006 | |
| | N | 33 | |
| item26 | Pearson Correlation | ,543** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,001 | |
| | N | 33 | |
| item27 | Pearson Correlation | ,416** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,008 | |
| | N | 33 | |
| item28 | Pearson Correlation | ,473** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,003 | |
| | N | 33 | |
| item29 | Pearson Correlation | ,378 ⁺ | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,015 | |
| | N | 33 | |
| item30 | Pearson Correlation | ,318 ⁺ | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,036 | |
| | N | 33 | |
| item31 | Pearson Correlation | -,317 ⁺ | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,036 | |
| | N | 33 | |

| | | | |
|--------|------------------------|--------|-------|
| item32 | Pearson Correlation | ,510** | Valid |
| | Sig. (1- tailed) | ,001 | |
| | N | 33 | |
| item33 | Pearson Correlation | ,612** | Valid |
| | Sig. (1- tailed) | ,000 | |
| | N | 33 | |
| item34 | Pearson Correlation | ,475** | Valid |
| | Sig. (1- tailed) | ,003 | |
| | N | 33 | |
| item35 | Pearson Correlation | ,477** | Valid |
| | Sig. (1- tailed) | ,003 | |
| | N | 33 | |
| item36 | Pearson Correlation | -,266 | Gugur |
| | Sig. (1- tailed) | ,067 | |
| | N | 33 | |
| item37 | Pearson Correlation | ,074 | Gugur |
| | Sig. (1- tailed) | ,340 | |
| | N | 33 | |
| item38 | Pearson Correlation | ,522** | Valid |
| | Sig. (1- tailed) | ,001 | |
| | N | 33 | |
| item39 | Pearson Correlation | ,444** | Valid |
| | Sig. (1- tailed) | ,005 | |
| | N | 33 | |

| | | | |
|--------|---------------------|-------------------|-------|
| item40 | Pearson Correlation | ,270 | Gugur |
| | Sig. (1-tailed) | ,064 | |
| | N | 33 | |
| item41 | Pearson Correlation | ,458** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,004 | |
| | N | 33 | |
| item42 | Pearson Correlation | ,493** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,002 | |
| | N | 33 | |
| item43 | Pearson Correlation | ,512** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,001 | |
| | N | 33 | |
| item44 | Pearson Correlation | ,669** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | |
| | N | 33 | |
| item45 | Pearson Correlation | ,332 ⁺ | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,030 | |
| | N | 33 | |
| item46 | Pearson Correlation | ,603** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | |
| | N | 33 | |
| item47 | Pearson Correlation | ,569** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | |
| | N | 33 | |

| | | | |
|--------|------------------------|--------|-------|
| item48 | Pearson Correlation | ,496** | Valid |
| | Sig. (1- tailed) | ,002 | |
| | N | 33 | |
| item49 | Pearson Correlation | ,410** | Valid |
| | Sig. (1- tailed) | ,009 | |
| | N | 33 | |
| item50 | Pearson Correlation | ,396* | Valid |
| | Sig. (1- tailed) | ,011 | |
| | N | 33 | |
| item51 | Pearson Correlation | ,016 | Gugur |
| | Sig. (1- tailed) | ,465 | |
| | N | 33 | |
| item52 | Pearson Correlation | ,401* | Valid |
| | Sig. (1- tailed) | ,010 | |
| | N | 33 | |
| item53 | Pearson Correlation | ,376* | Valid |
| | Sig. (1- tailed) | ,015 | |
| | N | 33 | |
| item54 | Pearson Correlation | -,230 | Gugur |
| | Sig. (1- tailed) | ,099 | |
| | N | 33 | |
| item55 | Pearson Correlation | ,323* | Valid |
| | Sig. (1- tailed) | ,033 | |
| | N | 33 | |

| | | | |
|------------|---------------------|--------|-------|
| item56 | Pearson Correlation | ,483** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,002 | |
| | N | 33 | |
| item57 | Pearson Correlation | ,594** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | |
| | N | 33 | |
| item58 | Pearson Correlation | ,660** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | |
| | N | 33 | |
| item59 | Pearson Correlation | ,494** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,002 | |
| | N | 33 | |
| item60 | Pearson Correlation | ,588** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | |
| | N | 33 | |
| item_total | Pearson Correlation | 1 | |
| | Sig. (1-tailed) | | |
| | N | 33 | |

**Uji Reliabilitas Skala Iklim Psikologis (Sebelum Item Gugur
Dikeluarkan)**

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| ,916 | 60 |

**Uji Reliabilitas Skala Iklim Psikologis (Setelah Item Gugur
Dikeluarkan)**

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| ,933 | 48 |

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

| | | item_total | Keterangan |
|-------|----------------------|--------------------|------------|
| item1 | Pearson Correlation | ,289 | Gugur |
| | Sig. (1-tailed) N | ,052 33 | |
| item2 | Pearson Correlation | ,301 [*] | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,045 33 | |
| item3 | Pearson Correlation | ,510 ^{**} | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,001 33 | |
| item4 | Pearson Correlation | ,614 ^{**} | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,000 33 | |
| item5 | Pearson Correlation | ,483 ^{**} | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,002 33 | |
| item6 | Pearson Correlation | ,187 | Gugur |
| | Sig. (1-tailed) N | ,149 33 | |
| item7 | Pearson Correlation | ,500 ^{**} | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,002 33 | |

| | | | |
|--------|----------------------|------------|-------|
| item8 | Pearson Correlation | ,456** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,004 33 | |
| item9 | Pearson Correlation | ,367* | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,018 33 | |
| item10 | Pearson Correlation | ,396* | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,011 33 | |
| item11 | Pearson Correlation | ,623** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,000 33 | |
| item12 | Pearson Correlation | ,660** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,000 33 | |
| item13 | Pearson Correlation | ,690** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,000 33 | |
| item14 | Pearson Correlation | ,503** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,001 33 | |
| item15 | Pearson Correlation | ,543** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,001 33 | |

| | | | |
|--------|----------------------|-------------------|-------|
| item16 | Pearson Correlation | ,519** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,001 33 | |
| item17 | Pearson Correlation | ,516** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,001 33 | |
| item18 | Pearson Correlation | ,690** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,000 33 | |
| item19 | Pearson Correlation | ,379 ⁺ | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,015 33 | |
| item20 | Pearson Correlation | ,399 ⁺ | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,011 33 | |
| item21 | Pearson Correlation | ,422** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,007 33 | |
| item22 | Pearson Correlation | ,542** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,001 33 | |
| item23 | Pearson Correlation | ,566** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,000 33 | |

| | | | |
|--------|----------------------|------------|-------|
| item24 | Pearson Correlation | ,094 | Gugur |
| | Sig. (1-tailed) N | ,301 33 | |
| item25 | Pearson Correlation | ,505** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,001 33 | |
| item26 | Pearson Correlation | ,505** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,001 33 | |
| item27 | Pearson Correlation | ,273 | Gugur |
| | Sig. (1-tailed) N | ,062 33 | |
| item28 | Pearson Correlation | ,536** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,001 33 | |
| item29 | Pearson Correlation | ,544** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,001 33 | |
| item30 | Pearson Correlation | ,708** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,000 33 | |
| item31 | Pearson Correlation | ,572** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,000 33 | |

| | | | |
|--------|----------------------|------------|-------|
| item32 | Pearson Correlation | ,612** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,000 33 | |
| item33 | Pearson Correlation | ,584** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,000 33 | |
| item34 | Pearson Correlation | ,589** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,000 33 | |
| item35 | Pearson Correlation | ,547** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,000 33 | |
| item36 | Pearson Correlation | ,503** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,001 33 | |
| item37 | Pearson Correlation | ,224 | Gugur |
| | Sig. (1-tailed) N | ,105 33 | |
| item38 | Pearson Correlation | ,215 | Gugur |
| | Sig. (1-tailed) N | ,115 33 | |
| item39 | Pearson Correlation | ,272 | Gugur |
| | Sig. (1-tailed) N | ,063 33 | |

| | | | |
|--------|----------------------|------------|-------|
| item40 | Pearson Correlation | ,141 | Gugur |
| | Sig. (1-tailed) N | ,217 33 | |
| item41 | Pearson Correlation | ,560** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,000 33 | |
| item42 | Pearson Correlation | ,379* | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,015 33 | |
| item43 | Pearson Correlation | ,298* | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,046 33 | |
| item44 | Pearson Correlation | ,336* | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,028 33 | |
| item45 | Pearson Correlation | ,382* | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,014 33 | |
| item46 | Pearson Correlation | ,489** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,002 33 | |
| item47 | Pearson Correlation | ,274 | Gugur |
| | Sig. (1-tailed) N | ,062 33 | |

| | | | |
|--------|----------------------|--------------------|-------|
| item48 | Pearson Correlation | ,403 [*] | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,010 33 | |
| item49 | Pearson Correlation | ,609 ^{**} | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,000 33 | |
| item50 | Pearson Correlation | ,492 ^{**} | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,002 33 | |
| item51 | Pearson Correlation | ,501 ^{**} | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,002 33 | |
| item52 | Pearson Correlation | ,459 ^{**} | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,004 33 | |
| item53 | Pearson Correlation | ,547 ^{**} | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,000 33 | |
| item54 | Pearson Correlation | ,642 ^{**} | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,000 33 | |
| item55 | Pearson Correlation | ,274 | Gugur |
| | Sig. (1-tailed) N | ,062 33 | |

| | | | |
|--------|----------------------|------------|-------|
| item56 | Pearson Correlation | ,278 | Gugur |
| | Sig. (1-tailed) N | ,058 33 | |
| item57 | Pearson Correlation | ,453** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,004 33 | |
| item58 | Pearson Correlation | ,314* | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,037 33 | |
| item59 | Pearson Correlation | ,395* | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,011 33 | |
| item60 | Pearson Correlation | ,231 | Gugur |
| | Sig. (1-tailed) N | ,098 33 | |
| item61 | Pearson Correlation | ,381* | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,014 33 | |
| item62 | Pearson Correlation | ,360* | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,020 33 | |
| item63 | Pearson Correlation | ,459** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,004 33 | |

| | | | |
|--------|----------------------|-------------------|-------|
| item64 | Pearson Correlation | ,639** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,000 33 | |
| item65 | Pearson Correlation | ,566** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,000 33 | |
| item66 | Pearson Correlation | ,650** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,000 33 | |
| item67 | Pearson Correlation | ,534** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,001 33 | |
| item68 | Pearson Correlation | ,435** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,006 33 | |
| item69 | Pearson Correlation | ,709** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,000 33 | |
| item70 | Pearson Correlation | ,497** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,002 33 | |
| item71 | Pearson Correlation | ,345 ⁺ | Valid |
| | Sig. (1-tailed) N | ,025 33 | |

| | | | |
|------------|---------------------|--------|-------|
| item72 | Pearson Correlation | ,638** | Valid |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | |
| | N | 33 | |
| item_total | Pearson Correlation | 1 | |
| | Sig. (1-tailed) | | |
| | N | 33 | |

**Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja (Sebelum Item Gugur
Dikeluarkan)**

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| ,948 | 72 |

**Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja (Setelah Item Gugur
Dikeluarkan)**

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| ,953 | 60 |

Skor Mean Empirik Skala Iklim Psikologis dan Kepuasan Kerja

Iklm Psikologis

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| iklim_psikologis | 30 | 119 | 155 | 138,13 | 10,444 |
| Valid N (listwise) | 30 | | | | |

Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| kepuasan_kerja | 30 | 143 | 203 | 169,17 | 15,678 |
| Valid N (listwise) | 30 | | | | |

LAMPIRAN D

1. HASIL UJI NORMALITAS
2. HASIL UJI LINIERITAS
3. HASIL UJI HIPOTESIS

Hasil Uji Normalitas

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|------------------|-------|---------|---------|---------|-------|---------|
| | Valid | | Missing | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| iklim_psikologis | 30 | 100,0% | 0 | 0,0% | 30 | 100,0% |
| kepuasan_kerja | 30 | 100,0% | 0 | 0,0% | 30 | 100,0% |

Tests of Normality

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| iklim_psikologis | ,133 | 30 | ,185 | ,927 | 30 | ,041 |
| kepuasan_kerja | ,147 | 30 | ,098 | ,923 | 30 | ,031 |

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| kepuasan_kerja * iklim_psikologis | Between Groups | (Combined) | 6348,500 | 20 | 317,425 | 3,664 | ,025 |
| | | Linearity | 4219,056 | 1 | 4219,056 | 48,702 | ,000 |
| | | Deviation from Linearity | 2129,444 | 19 | 112,076 | 1,294 | ,357 |
| | Within Groups | | 779,667 | 9 | 86,630 | | |
| Total | | | 7128,167 | 29 | | | |

Hasil Uji Hipotesis

Correlations

| | | iklim_psikologis | kepuasan_kerja |
|------------------|---------------------|------------------|----------------|
| iklim_psikologis | Pearson Correlation | 1 | ,769** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 30 | 30 |
| kepuasan_kerja | Pearson Correlation | ,769** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 30 | 30 |

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

LAMPIRAN E

1. DOKUMENTASI

DOKUMENTASI TRY OUT

4G IAXIS 16.02 25%

SKALA TRY OUT

SKALA TRY OUT

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Perkenalkan saya Shella Ocktaviana mahasiswa Psikologi Islam Uin Raden Fatah Palembang. Saya meminta bantuan kepada rekan-rekan semua untuk mengisi pernyataan di bawah ini dengan sebenar-benarnya. Guna untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar kesarjanaan di F akultas Psikologi Uin Raden Fatah Palembang.

Terima kasih.

*** Wajib**

Nama *

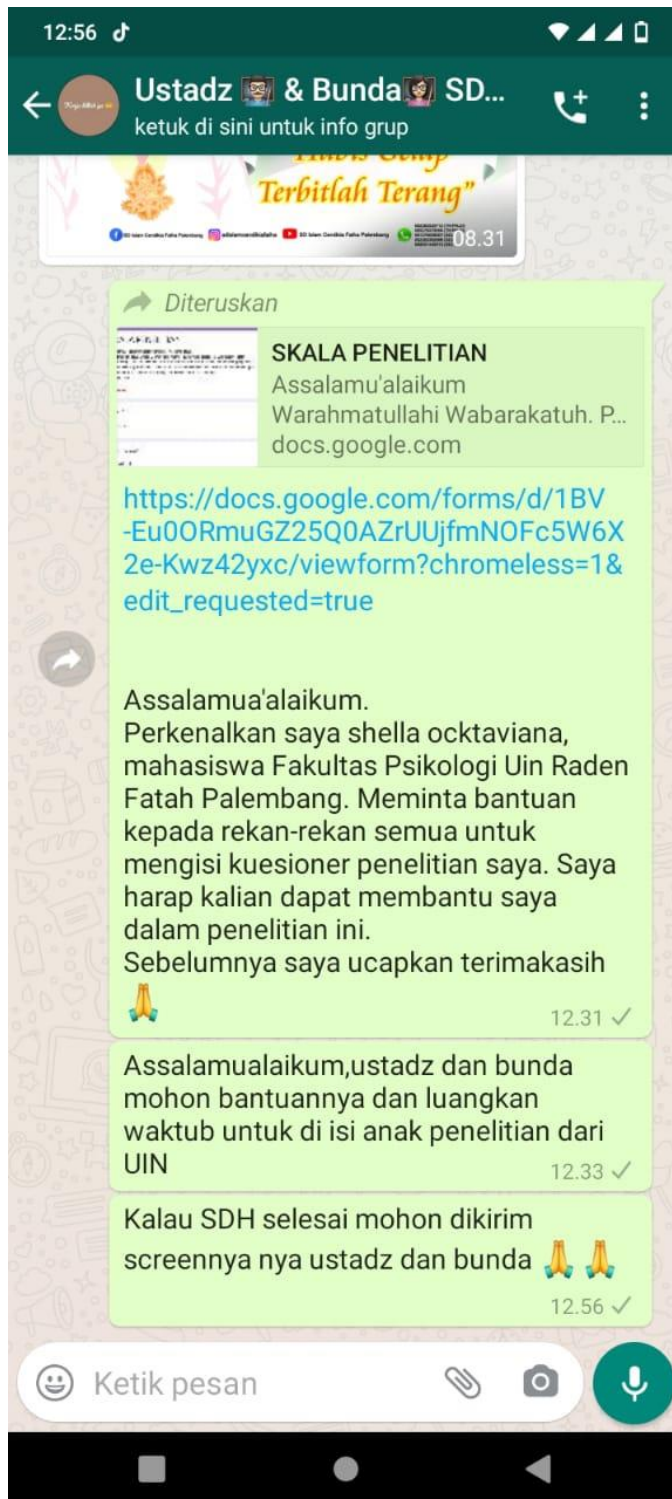
[Minta akses pengeditan](#)

Jawaban Anda

< > ☰ 12 🏠

DOKUMENTASI PENELITIAN







4G+ IAXIS 16.02 25%

SKALA PENELITIAN

SKALA PENELITIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi
Wabarakatuh.

Perkenalkan saya Shella Ocktaviana
mahasiswa Psikologi Islam Uin Raden
Fatah Palembang. Saya meminta bantuan
kepada rekan-rekan semua untuk mengisi
pernyataan di bawah ini dengan sebenar-
benarnya. Guna untuk memenuhi syarat
mendapatkan gelar kesarjanaan di F
akultas Psikologi Uin Raden Fatah
Palembang.

Terima kasih.

* Wajib

Nama * [Minta akses pengeditan](#)

< > ☰ 12 🏠