



Hubungan Iklim Organisasi Dengan *Workplace Well-Being* Pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat

Cut Sabawa Kemala Zuhra¹, Safrilsyah², Vera Nova³

^{1, 2, 3} Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Correspondent: [safrilsyah@ar-raniry.ac.id](mailto:sufrilsyah@ar-raniry.ac.id)

Abstract

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

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

Abstrak

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

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

Pendahuluan

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

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

Pegawai berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Nur, Menne dan Suriani (2021) pegawai merupakan salah satu kunci penentu keberhasilan suatu organisasi atau instansi, sehingga setiap pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, serta semangat kerja tinggi agar dapat mencapai tujuan, visi, misi dan sasaran organisasi. Fardo (2020) mengatakan bahwa pentingnya keberadaan pegawai mengharuskan suatu organisasi dapat membuat para pegawai melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang, nyaman, dan meminimalisir adanya ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Adanya pegawai - pegawai yang bekerja dengan baik, menghasilkan kinerja yang optimal dan tercapainya tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kondisi ini bukan hanya menyangkut keadaan fisik, melainkan juga hubungan sosial dengan orang lain dan suasana psikologis di tempat kerja.

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

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

Menurut Bennett, Weaver, Senft, dan Neeper (dalam Ririmasse & Sukmarani, 2022) *workplace well-being* pada lingkup pekerjaan berfokus pada proses yang jelas dimana suatu individu mampu bekerja secara aktif sehingga dirinya dapat menunjukkan fungsi atau potensi yang dimiliki secara optimal dengan kondisi fisik, lingkup sosial, kehidupan spiritual, dan

psikis yang baik. Sejalan dengan hal tersebut, Bartel, Peterson dan Reina (dalam Malau, 2020) mengungkapkan bahwa *workplace well-being* adalah subyektif karyawan sebagai evaluasi kemampuannya untuk mengembangkan potensi diri, kepuasan dalam bekerja, dan mampu menjalin kerja sama dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Smith dan Smith (dalam Listiani, 2022) menemukan bahwa para karyawan memiliki masalah pada kesehatan mental yang mereka rasakan. Ada beberapa penyebab kesehatan mental pada karyawan tidak muncul antara lain tuntutan pekerjaan, kurangnya kontrol diri dan dukungan sosial. Adanya kontrol diri dan dukungan sosial meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian membentuk *workplace well-being*. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Jones, Hadley, Waginayake, dan Johnstone (dalam Ririmasse & Sukmarani, 2022) mengenai *workplace well-being* terhadap pendidik di Australia dan hasilnya menunjukkan bahwa adanya hubungan yang erat dengan rekan kerja merupakan faktor penting yang berdampak positif terhadap terciptanya kesejahteraan di tempat kerja atau *workplace well-being*.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat dikatakan bahwa *workplace well-being* pada pegawai sangat penting untuk diperhatikan oleh suatu organisasi atau instansi di karenakan pegawai yang mempunyai *workplace well-being* yang tinggi dapat menunjang keberhasilan dan kemajuan organisasi. Page (dalam Kurniadewi, 2012) menyatakan bahwa *workplace well-being* pada karyawan memberikan dampak yang besar bagi kemajuan organisasi.

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

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

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

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

Marshal (dalam Indrasari, 2017) menjelaskan bahwa pengertian iklim organisasi mengacu pada lingkungan sosial organisasi, lingkungan fisik, dan lingkungan organisasi. Pertanyaan pokoknya adalah bagaimana membuat orang merasa aman, menyambut dan terhubung, kemudian peduli dengan upaya peningkatan iklim organisasi. Hal tersebut sangat penting bagi karyawan ketika datang ke tempat kerja akan merasa nyaman dan aman. Menurut Wintarsih (2022) iklim organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi di karenakan iklim organisasi adalah sesuatu yang nyata dirasakan oleh orang-orang yang berada dalam suatu organisasi. Perasaan itu dapat mempengaruhi perilaku yang akhirnya akan menentukan tingkat produktivitas kerja mereka.

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

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

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

Metode Penelitian

Pendekatan dan Metode Penelitian

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

Identifikasi Variabel Penelitian

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

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

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Untuk mengukur iklim organisasi maka

digunakan sembilan dimensi yang dikemukakan oleh Lussier (dalam Indrasari, 2017) yaitu : *Structure, Responsibility, Reward, Warmt, Support, Organizational Identity and Loyalty*, dan *Risk*.

2. Workplace Well-Being

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

Subjek Penelitian

1. Populasi

Pada penelitian ini, populasi merupakan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat yang berjumlah 269 pegawai, diantaranya 24 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 33 Tenaga Harian lepas (THL), dan 212 Pegawai Lapangan (data BPSDM Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat, 2022).

2. Sampel

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

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

Teknik Pengumpulan Data

1. Instrumen Penelitian

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

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

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

2. Uji Validitas

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

Komputasi validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah komputasi CVR (*Content Validity Ratio*), yang diperoleh dari hasil penilaian *expert judgement* (para ahli) yang disebut SME (*Subject Matter Expert*). SME menilai dan menyatakan apakah isi suatu aitem dikatakan esensial untuk mendukung tujuan apa yang hendak diukur. Suatu aitem dapat dikatakan esensial apabila aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Azwar, 2012). Angka CVR bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00 dengan CVR = 0,00 berarti 50% dari SME dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan valid (Azwar, 2017). Pada penelitian ini peneliti menggunakan hasil penilaian dari 3 orang *expert reviewer*.

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

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

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

Teknik Analisis Data

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

a. Uji Prasyarat

1) Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas, analisis data yang dilakukan adalah secara non parametrik dengan menggunakan teknik statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dari program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) *version 20.0 for windows*. Aturan yang digunakan adalah jika $p > 0,05$ maka data berdistribusi secara normal. Sebaliknya jika $p < 0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi secara normal.

2) Uji Linieritas

Uji linearitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program Statistical Package for Social Science (SPSS) version 20.0 for windows dengan menggunakan lajur linearity yang dapat dilihat pada tabel Anova. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear jika nilai signifikan pada linearty $<0,05$ (Purnomo, 2017).

b. Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat terpenuhi, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis penelitian. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan workplace well-being pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat, dilakukan menggunakan analisis statistik korelasi Product Moment dari Pearson, apabila data tidak berdistribusi normal maka dilakukan dengan analisis korelasi dari Rank Spearman. Menurut Periantalo (2016) koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila $p < 0,05$. Analisis data yang digunakan melalui bantuan komputer dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 20.0 for windows*.

Hasil

Kategorisasi Data Penelitian

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategori jenjang (orsinal). Azwar (2012) mengemukakan bahwa kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorisasian ini akan diperoleh dengan membuat ketegorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standard populasi (σ). Luasnya interval dari setiap kategori yang diinginkan dapat ditentukan secara subjektif selama penetapan tersebut berada dalam kategorisasi sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi. Hal ini karena kategorisasi ini bersifat relatif.

a. Skala Iklim Organisasi

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

Deskripsi Data Penelitian Skala Iklim Organisasi

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

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

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

Kategorisasi Skala Iklim Organisasi

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

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

b. Skala Workplace Well-Being

Analisis data deskriptif berguna untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel *workplace well-being*. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Deskripsi Data Penelitian Skala Workplace Well-Being

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

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

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

Kategorisasi Skala Workplace Well-Being

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

Uji Prasyarat

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

a. Uji Normalitas

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

Uji Normalitas Data Penelitian

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

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

b. Uji Linieritas Hubungan

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

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

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

Uji Hipotesis

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

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

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

Variabel Penelitian	r²
Iklm Organisasi dengan <i>Workplace Well-Being</i>	0,462

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

Diskusi

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

Berdasarkan hasil penelitian data empirik menunjukkan bahwa subjek penelitian ini memiliki tingkat iklim organisasi tinggi sebanyak 27 subjek, tingkat iklim organisasi sedang sebanyak 107 subjek, dan tingkat iklim organisasi rendah sebanyak 15 subjek. Sedangkan tingkat *workplace well-being* tinggi sebanyak 22 subjek, tingkat *workplace well-being* sedang sebanyak 109 subjek, dan tingkat *workplace well-being* rendah sebanyak 18 subjek. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa subjek penelitian ini memiliki iklim organisasi dan *workplace well-being* dominan pada kategori sedang. Namun, diantara kategori rendah dan tinggi yang berdominan adalah pada kategori tinggi.

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

Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Siddiqui dan Ijaz (2022) yang menyimpulkan bahwa beberapa faktor yang membentuk *workplace well-being* yaitu iklim organisasi, kejelasan peran yang ditugaskan dan deskripsi pekerjaan, pencocokan pengetahuan dan keterampilan yang tepat, interaksi berkualitas antara pemimpin-bawahan, tuntutan pekerjaan yang realistis, budaya kepercayaan.

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

Informasi dari data demografi yang sudah dipaparkan dalam penelitian ini memberikan pengetahuan baru dan berharga tentang bagaimana populasi tersebut bekerja, dari ukurannya, komposisi, hingga organisasi masyarakat yang ada di dalam. Data ini bisa digunakan untuk melihat berbagai isu atau peristiwa menarik yang akhirnya menjadi sumber penelitian tersendiri.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya adalah ketika penelitian, peneliti memberikan *google form* melalui chat personal yang tidak mendapatkan respon, sehingga mengharuskan peneliti turun lapangan untuk berkomunikasi secara langsung mengenai *google form* yang dikirimkan melalui aplikasi *whatsapp* dari peneliti dan juga penyebaran skala yang dilakukan secara *online* tersebut dengan menggunakan link *google form* menyebabkan pengisian skala tidak dapat dipantau secara langsung proses pengisiannya. Hal tersebut memungkinkan adanya pengisian skala yang dilakukan secara

asal- asalan atau tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya. Pengisian skala yang dilakukan secara asal-asalan dapat memungkinkan timbulnya *outliers*, yaitu data dengan skor yang ekstrem tinggi maupun ekstrap rendah. Adanya *outliers* dapat menyebabkan distribusi skor data menjadi tidak normal, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi pada populasi dalam penelitian. Dengan keterbatasan-keterbatasan tersebut diatas dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutn

Kesimpulan

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

Referensi

- Agustin, I. dan Maryam, E. W. (2022). *Workplace Well-Being* pada Karyawan PT X di Sidoarjo. *Academi Open*.
- Agustini, R. (2021). Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan *Workplace Well Being* Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Skripsi*. Riau : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Ahadiyanto, N. (2021). Psikologi Perkembangan Dewasa Dan Lanjut Usia. *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri (Iain) Jember.
- Aisyah, S. (2018). Kesejahteraan Psikologis Karyawan Ditinjau *dari Job Insecurity* dan Iklim Organisasi. *Skripsi*. Lampung : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Ariyani, E. D. dan Lindawati. (2015). Hubungan antara Persepsi Pegawai tentang Iklim Organisasi dengan Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Volume XII Nomor 1.
- Aryanti, R. D. Widiyana, H. S. dan Sari, E. Y. D. (2020). *A Literature Review of Workplace Well-Being*. *Atlantis Press*. Volume, 477.
- Athamukhaliddinar, R. R. (2019). *Subjective Well-Being, Psychological Well-Being dan Workplace Well-Being* dengan Kesehatan Mental pada Karyawan Pt Pal Indonesia (Persero). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Burns, R. A. dan Machin, M. A. (2013). *Employee and Workplace Well-being: A Multi-level Analysis of Teacher Personality and Organizational Climate in Norwegian Teachers from Rural, Urban and City Schools*. *Scandinavian Journal of Educational Research*. Vol. 57, No. 3.
- Choirina, A. R. dan Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara *Workplace Wellbeing* dengan Intensi Turnover Karyawan Pt Xy Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. Volume 8 Nomor 4.
- Corrêa, J. S., Lopes, L. F. D., Almeida, D. M., & Camargo, M. E. (2019). *Workplace wellbeing and Burnout Syndrome: Opposite faces in penitentiary work*. *Revista de Administração Mackenzie*, Volume 3, Nomor 20.
- Cvenkel, N. (2020). *Well-Being in the Workplace: Governance and Sustainability Insights to Promote Workplace Health. Approaches to Global Sustainability, Markets, and Governance*.
- Damayanti, D. A. dan Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Persepsi Kepemimpinan Otokratis Dengan *Workplace Well-Being* Pada Karyawan Pt X Di Kabupaten Ponorogo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. Volume 8 No 3.
- Danna, K. and Griffin, R. (1999). *Health and Well-being in the workplace*. *Journal of Management* 357-384.
- Demo, G. dan Paschoal, T. (2016). *Well-Being at Work Scale: Exploratory and Confirmatory Validation in the USA*. *Paidéia*. 26(63).

- Fardo, M. A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ogan Komering Ilir *Skripsi*. Palembang : Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Fridayanti, N. Kardinah dan Fitri, T. J. N. (2019). Peran *Workplace Well-being* terhadap Mental Health: Studi pada Karyawan Disabilitas. *Psymphathic, Jurnal Ilmiah Psikologi*. Vol. 6, No. 2.
- Hamel, R. S. Rompas, R. M. dan Doda, V. D. (2018). Hubungan Antara Beban, Masa Kerja dan Shift Kerja dengan Gangguan Pola Tidur pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmin Pancaran Kasih Manado. *E-Journal Keperawatan*. Vol. 6 No. 2.
- Hindristina, N. K. B. Y. Sujana, I. W. dan Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Pt. Kindo Ritel Prima. *Jurnal Emas*. Vol 2 Nomor 1.
- Hudin, A. M. dan Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara *Workplace Well-Being* dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. Volume 8 Nomor 4.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *E-Book*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Kurniadewi, E. (2016). *Psychological Capital* dan *Workplace Well-Being* sebagai Prediktor bagi *Employee Engagement*. *Jurnal Psikologi Integratif*. Vol 4, No 2.
- Listiani, D. (2020) Perbedaan *Workplace Well-Being* pada Karyawan *Outsource* dan Karyawan Tetap. *Skripsi thesis*. Yogyakarta : Universitas Mercu Buana.
- Malau, S. (2020). Hubungan antara *Workplace Well-Being* dengan *Employee Engagement* pada Karyawan Super Dazzle. *Skripsi*. Yogyakarta : Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Manu, M. I. (2021). Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan *Workplace Well-Being* Perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta : Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Marpaung, J. dan Simarmata, N. I. P. (2020). Gambaran *Workplace Well-Being* Di Pt.X Medan. *Jurnal Psychomutiara*. Vol 3 No 2.
- Mentari, N. C. D. (2020). Hubungan *Perceived Organizational Support* dan *Personality Trait* dengan *Workplace Well-Being* pada Shadow Teacher. *Skripsi*. Surabaya : Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Mukti, J. N. dan Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship*. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Volume 8 Nomor 9.
- Mulyana, O. P. Izzati, U. A. dan Puspitadewi, N. W. S. dan Budian, M. S. (2022). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Work Life Balance* pada Karyawan . *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*. Vol. 13, No. 1, 14-26.
- Nasib dan Amalia, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Prosiding Seminar Nasional SINASTEKMAPAN (E-Journal)*.
- Noor, J. (2012). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nur, M. I. Menne, F. dan Suriani, S. (2021). Analisis Determinan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Jeneponto. *Indonesian Journal Of Business And Management*. 4(1).
- Oviyanti, F. (2016). Peran Organisasi Kemahasiswaan Intrakampus dalam Mengembangkan Kecerdasan Interpersonal Mahasiswa. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 2, No. 1.
- Oliveira, A. F., Gomide Júnior, S., & Poli, B. V. S. (2020). *Antecedents of wellbeing at work: Trust and people management policies*. *Revista de Administração Mackenzie*. Volume 1, Nomor 21.
- Page, K. (2005). *Subjective Well-Being In The Workplace*. Deakin University. Parker, G, B. dan Hyett, M. P. (2011). *Measurement of Well-Being in the Workplace*. *Original Article*. Volume 199, Number 6.
- Periantalo, J. (2016). Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Pratiwi, P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja . *Aset*. Vol. 14 No. 1.
- Purnamasari, A. (2018). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan RSU Siti Hajar Medan. *Skripsi*. Medan : Universitas Medan Area.
- Purnomo, A. R. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: CV Wage Grup
- Ririmasse, M. C. dan Sukmarani. (2022). Persepsi Karyawan mengenai *Workplace Well-Being* pada Karyawan PT. *Trans Pacific Atlantic Lines*. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*. Vol. 18, No. 1.

- Rizal, G. C. I. (2019). Hubungan Antara Efikasi Sosial dalam Bekerja dan Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Sari, D. K. (2019). Pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*. Sumatra Utara : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Salindeho, A. R. Trang, I. dan Dotulong, L. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Kotamobagu. *Jurnal EMBA*. Vol.9 No 3.
- Siddiqui, S. H. dan Ijaz, A. (2022). *Conceptualizing the Sustainable Workplace Well-being: A Measurement Framework*. *Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS)*. Vol. 42, No. 2.
- Sinaga, Y. R. E. (2021). Hubungan Antara *Job Demands* dengan *Workplace Well-Being* pada Karyawan Milenial Hotel Mercure Bengkulu. *Skripsi thesis*. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Trinkner, R. Tyler, T. R. dan Goff, P. A. (2016). *Justice From Within: The Relations Between a Procedurally Just Organizational Climate and Police Organizational Efficiency, Endorsement of Democratic Policing, and Officer Well-Being*. *Psychology, Public Policy, and Law*. Vol. 22, No. 2.
- Vandiya, V. dan Etikarien, A. (2018). Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikogenesis*, Volume 6, No.1.
- Viitala, R. Tanskanen, J. dan Sääntti, R. (2016). *The connection between organizational climate and well-being at work*. *International Journal of Organizational Analysis*. Vol. 23 No. 4.
- Wintarsih, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari *Department Store Internasional Plaza* Palembang. *Skripsi*. Palembang : Universitas Tridinanti Palembang.
- Yu, C. (2022). *Impact of Organizational Climate on Mental Health and Well-Being at Work: Evidence from China*. *Forest Chemicals Review*.
- Zahro, F. S. (2018). Hubungan antara *Work Value* dan *Workplace well being* pada karyawan Pt Gressboard Mojokerto. *Skripsi*. Surabaya : Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.