

Pengaruh Kesejahteraan Psikologis dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Influence of Psychological Wellbeing and Climate Organization on Job Satisfaction

Mirsal Frans Doloksaribu, M. Rajab Lubis & Nadra Ideyani*

Program Studi Magister Psikologi, Program Pascasarjana

Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 05 November 2021 Direview: 05 November 2021; Disetujui: 30 Desember 2021

*Corresponding Email: nadraidayani@staff.uma.ac.id

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk melihat pengaruh kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di Unit Kerja Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara. Masalah di fokuskan pada kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi dalam perusahaan. Alat ukur yang digunakan adalah skala kesejahteraan psikologis, skala iklim organisasi, dan skala kepuasan kerja kepada 90 orang pegawai di Unit Kerja Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara dan dilakukan analisis secara kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Kajian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di Unit Kerja Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara, yang berarti semakin tinggi kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi pada karyawan maka tingkat kepuasan karyawan juga semakin tinggi. Kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebanyak 88,90% hal ini berarti masih terdapat 11,10% faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kesejahteraan psikologis; iklim organisasi; kepuasan kerja.

Abstract

The aimed of this research is to determine the effect of psychological wellbeing and climate organization with job satisfaction among the employees of Unit Kerja Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara. The problem is focused on the psychological wellbeing and climate organization by the company. Measuring tool use is psychological wellbeing scale, climate organization scale, and job satisfaction scale to 90 employees of Unit Kerja Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara and conducting quantitative data analysis with multiple linier regression method. The results obtained that there is a significant positive influence of psychological wellbeing and climate organization with job satisfaction. Thus it can be concluded that is an influence of psychological wellbeing and climate organization on employee job satisfaction. Psychological wellbeing and climate organization to job satisfaction as much as 88.90% this means there are still 11.10% other factors that can affect Job satisfaction.

Keywords: Psychological well-being; climate organization; job satisfaction

How to Cite: Frans, M., M. Rajab Lubis., & Nadra Ideyani. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 4 (4): 2023-2029.



PENDAHULUAN

Hubungan yang terjadi antara pegawai dan instansi bersifat simbiosis mutualisme, artinya akan selalu ada hubungan yang saling menguntungkan dan berkesinambungan di antara kedua pihak. Pegawai sebagai roda penggerak utama bagi instansi mempunyai kewajiban untuk melakukan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Disisi lain, suatu instansi mempunyai kewajiban untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja pegawai, seperti: gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, dan lain sebagainya. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada pegawai (Rachmawati, 2007).

Menurut Robbins (2008) kepuasan kerja dapat muncul karena kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan adanya kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Artinya, kepuasan kerja tidak hanya dilihat dari gaji atau kompensasi yang diterima oleh pegawai. Lebih lanjut, dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka (Davis & Keith, 2007). Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Hal ini dapat didasari oleh nilai-nilai (*value*) dan pengalaman selama bekerja. Kepuasan kerja merupakan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi dan lingkungan kerja (Supardi, 2021; Mora et al., 2020; Sari, 2018).

Salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai adalah kesejahteraan psikologis pegawai. Pegawai yang memiliki kesejahteraan psikologis terlihat dari adanya kemampuan untuk menerima diri apa adanya, membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, bukan hanya terhadap rekan kerja dan atasan tetapi juga memiliki kemandirian (*autonomy*) dalam bertindak dan menghadapi tekanan sosial, mampu mengontrol lingkungan eksternal, memiliki target terhadap apa yang ingin dicapai dalam hidup dan pekerjaannya, serta mampu mengembangkan potensi dan aktualisasi diri (Ryff & Keyes dalam Sumule & Taganing, 2008). Dagenais dan Savoie (2012) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis di kehidupan sehari-hari dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja memiliki kerangka acuan yang sama, tetapi kesejahteraan psikologis di tempat kerja berfokus pada ciri-ciri intrinsik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Ketika sebuah organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan pegawainya, maka pegawai dapat menempatkan diri mereka sebaik mungkin ke dalam pekerjaan mereka, memberikan keuntungan bagi instansi, dan menghasilkan karya yang lebih kreatif dan inovatif sehingga dapat meningkatkan laju instansi secara keseluruhan (Davis, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Cartwright dan Cooper (dalam Rahayu, 2018) mengungkapkan bahwa dampak dari kesejahteraan psikologis yang rendah dalam lingkungan pekerjaan pada pegawai, memiliki jangkauan yang luas terhadap organisasi, seperti absen dalam pekerjaan, penurunan produktivitas kerja, dan tingkat *turnover* yang tinggi.

Selain dari faktor internal, adapula faktor eksternal yang turut mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Spector (2000) faktor eksternal (lingkungan kerja) akan mempengaruhi kepuasan kerja, di antaranya seperti karakteristik pekerjaan, ketidakleluasaan dalam organisasi (*Organisational Constraints*), konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*), stres kerja, dan beban kerja. Lingkungan dimana seorang pegawai bekerja disebut sebagai iklim organisasi. Menurut Gibson (2009) iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wright et al (2007) menyebutkan bahwa pegawai yang bahagia lebih dapat menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaannya sehingga produktivitas kerjanya meningkat. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari dan Halim (2013) menyatakan bahwa dengan adanya iklim organisasi yang baik maka akan dapat menimbulkan kepuasan kerja. Pegawai yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif cenderung akan dapat menciptakan inisiatif untuk mau

melakukan suatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajibannya bahkan tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar tanggung jawab pekerjaannya. Iklim organisasi yang baik juga mencerminkan rasa kebersamaan dan komitmen dalam instansi serta tingginya rasa loyalitas terhadap instansi. Dengan adanya rasa aman dan nyaman akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi (Abduloh et al., 2020; Daud et al., 2019; Syardiansah et al., 2020).

Peran Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun pegawai honorer (Non-ASN) sangat penting karena akan menghasilkan *public goods* dan *services* terhadap masyarakat (Miftah, 2012). Kondisi kerja yang dirasakan oleh pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara kurang kondusif, terlihat dari adanya hubungan relasi antara sesama rekan kerja yang kurang solid, komunikasi yang buruk membuat pegawai mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya karena tidak ada kerjasama tim yang baik, selain itu dari sisi manajerial, beberapa pegawai juga merasakan sikap atasan yang kurang mendukung terhadap kinerja pegawai sehingga menciptakan kurangnya rasa motivasi dari pegawai tersebut. Latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan *jobdesk* membuat pegawai juga merasa kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, instansi masih perlu membenahi beberapa hal seperti sikap atasan yang harus lebih memberikan kepercayaan terhadap pegawai, memberdayakan setiap pegawai untuk menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya, adanya pembagian *jobdesk* yang belum sesuai, strukturisasi pekerjaan yang belum semua pegawai memahami dengan jelas, belum adanya transparansi dalam pelaksanaan pekerjaan, serta pembagian profit yang tidak sesuai bobot tanggung jawab.

Fenomena-fenomena yang terjadi mengacu pada aspek kesejahteraan psikologis, ditemukan adanya indikasi hubungan yang tidak positif dengan orang lain khususnya pada sesama rekan kerja dan atasan dimana, hal ini diasumsikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pegawai yang dikatakan rendah atau kurang baik dalam aspek ini ditandai dengan kurangnya hubungan dengan orang lain, sulit bersikap hangat dan enggan memiliki ikatan dengan orang lain misalnya rekan kerja. Aspek iklim organisasi dapat dilihat dari struktur yang rendah. Struktur yang dimaksud merefleksikan perasaan bahwa pegawai diorganisir dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Dalam hal ini, indikasi bahwa adanya struktur yang rendah karena pegawai merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan dalam mengambil keputusan. Oleh karena itu peneliti merasa perlu untuk menguji dan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai apakah ada pengaruh kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Unit Kerja Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 120 orang. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah pegawai level staf dengan jabatan fungsional yang terdiri dari staf pelaksana teknik, staf pengelola keuangan/analisis keuangan, dan staf administrasi umum. Jumlah sampel yang digunakan adalah 90 pegawai di Unit Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian adalah skala Likert yang didasarkan pada tiga variabel penelitian, yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat (*dependent variable*) pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y). Variabel bebas (*independent variable*) pada penelitian ini adalah Kesejahteraan psikologis (X1) dan Iklim organisasi (X2). Variabel kesejahteraan psikologis (X1) disusun berdasarkan aspek kesejahteraan psikologis menurut Ryff (2021), yaitu Penerimaan diri, Hubungan positif dengan orang lain, Otonomi, Penguasaan lingkungan, Tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi yang diberikan dengan jumlah aitem sebanyak 54 pernyataan. Variabel iklim organisasi (X2) disusun berdasarkan aspek iklim organisasi menurut Litwin dan Stringer (dalam Setiawan, 2015), yaitu struktur, standar kinerja,



tanggung jawab, penghargaan, dukungan, risiko, kehangatan, konflik, identitas diri yang diberikan dengan jumlah aitem sebanyak 34 pernyataan. Variabel terakhir yaitu Kepuasan Kerja (Y) disusun berdasarkan dimensi kepuasan kerja Munandar (2001), yaitu pekerjaan, gaji, penyediaan, rekan kerja, kondisi kerja dengan jumlah aitem sebanyak 20 pernyataan.

Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.0. Analisis dilakukan untuk mengetahui uji secara simultan dan secara parsial terhadap setiap variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi. Penelitian ini menggunakan *one-sample Kolmogorov Smirnov* untuk menguji normalitas dan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.20 > 0.05$ yang artinya bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hasil uji heterokedastisitas yaitu penyebaran data menyebar secara acak. Untuk melihat korelasi antar variabel maka dilakukan uji multikolinieritas dan diperoleh hasil bahwa terdapat korelasi antar variabel penelitian.

Pengujian Hipotesis. Pengujian hipotesis analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya diterima atau ditolak. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi berganda. Penelitian ini mengajukan 3 hipotesis, yaitu: Ada pengaruh yang positif dan signifikan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja; Ada pengaruh yang positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja; Ada pengaruh yang positif dan signifikan kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antar dua variabel bebas terhadap variabel terikat

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-1.269	2.208	
	Kesejahteraan psikologis	.265	.190	.655
	Iklim organisasi	.1778	.149	.329

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dibuat persamaan regresi yang dihasilkan adalah

$$Y = 2.208 + 0.265 X_1 + 1.778 X_2$$

1. Nilai koefisien regresi kesejahteraan psikologis (X_1) sebesar 0.265 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kesejahteraan psikologis akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0.265. Sehingga semakin baik kesejahteraan psikologis maka kepuasan kerja akan semakin positif.
2. Nilai koefisien regresi iklim organisasi (X_2) sebesar 0,723 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai keterikatan pegawai akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0,723. Sehingga semakin kuat iklim organisasi maka kepuasan kerja akan semakin positif.

Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada kepuasan kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara. Peningkatan kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja.

Besarnya kontribusi kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari nilai R^2 (*R Square*)

Tabel 2 Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.889	.887	2.71012

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Nilai *R square* adalah sebesar 0.889. Artinya variabel kesejahteraan psikologis (X_1) dan iklim organisasi (X_2) memberikan sumbangan sebesar 88.90% terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sedangkan sisanya 11.10% dijelaskan oleh faktor lain.



Berdasarkan hipotesis yang diajukan, peneliti menguji apakah kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil analisa data yang mendukung hipotesis penelitian menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara. Hipotesis ini menunjukkan bahwa semakin baik kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi yang tinggi maka akan semakin tinggi dan baik pula kepuasan kerja pegawai tersebut.

Hipotesa pertama

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil H_a diterima yang artinya hipotesis pertama pada penelitian ini diterima, yaitu kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara. Hal ini terlihat pada nilai uji secara parsial (uji-t) sebesar 10.560 dengan t-tabel sebesar 1.987, maka $10.560 > 1.987$ yang berarti bahwa kesejahteraan psikologis (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai. Selanjutnya, pada koefisien regresi kesejahteraan psikologis (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh sebesar 0.265 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kesejahteraan psikologis akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0.265. Secara sederhana, jika kesejahteraan psikologis pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara semakin baik maka kepuasan kerja pegawai juga akan mengikuti.

Tabel 3 Kategorisasi Kesejahteraan Psikologis

Rentang Nilai	Kategorisasi	Jumlah	Persentase (%)
$X < 108$	Rendah	2	2.22%
$108 \leq X < 162$	Sedang	60	66.67%
$X > 162$	Tinggi	28	31.11 %
Total		90	100 %

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Dilihat dari kategorisasi pegawai diketahui bahwa kesejahteraan psikologis (X1) pegawai pada perusahaan ini berada pada kategori rendah dengan jumlah pegawai sebanyak 2 orang dan presentase sebesar 2.22%, kategori sedang dengan jumlah Pegawai sebanyak 60 orang dan persentase sebesar 66.67 % sisanya berada pada kategori tinggi sebanyak 28 orang dan persentase sebesar 31.11 %. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa pegawai dalam perusahaan memiliki kesejahteraan psikologis (X1) baik, dengan mayoritas pegawai berada pada kategori sedang.

Hipotesis Kedua

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil H_a diterima yang artinya hipotesis kedua pada penelitian ini diterima, yaitu iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dengan kepuasan kerja pada pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara. Hal ini terlihat pada nilai uji secara parsial (uji-t) sebesar 5.312 dengan t-tabel sebesar 1.987, maka $5.312 > 1.987$ yang berarti bahwa iklim organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai. Selanjutnya, pada koefisien regresi iklim organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh sebesar 0.178 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai iklim organisasi akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0.178. Secara sederhana, jika iklim organisasi yang dirasakan pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara semakin tinggi maka kepuasan kerja pegawai juga akan mengikuti.

Tabel 4 Kategorisasi Iklim organisasi

Rentang Nilai	Kategorisasi	Jumlah	Persentase (%)
$X < 108$	Rendah	7	7.78 %
$108 \leq X < 162$	Sedang	63	70.00 %
$X > 162$	Tinggi	20	22.22 %
Total		92	100 %

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Dilihat dari kategorisasi pegawai diketahui bahwa Iklim organisasi (X2) pegawai pada perusahaan ini berada pada kategori rendah dengan jumlah pegawai sebanyak 7 orang dan presentase sebesar 7.78%, kategori sedang dengan jumlah Pegawai sebanyak 63 orang dan persentase sebesar 70.77 % sisanya berada pada kategori tinggi sebanyak 20 orang dan persentase sebesar 22.22 %. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa iklim organisasi (X2) yang dirasakan karyawan cukup baik dengan mayoritas berada pada kategori sedang.

Hipotesa Ketiga

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil H_a diterima yang artinya hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima, yaitu kesejahteraan psikologis (X1) dan iklim organisasi (X2) memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kepuasan kerja pada pegawai PT Bank Central Asia Kantor Cabang Medan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil sebesar 0.889. Artinya, variabel kesejahteraan psikologis (X1) dan iklim organisasi (X2) memberikan sumbangan sebesar 88.90% terhadap variabel kepuasan kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 11.10% mungkin dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan.

Tabel 5 Kategorisasi Kepuasan Kerja

Rentang Nilai	Kategorisasi	Jumlah	Persentase (%)
$X < 40$	rendah	2	2.22 %
$40 \leq X < 60$	sedang	60	66.67 %
$X > 60$	tinggi	28	31.11%
Total		90	100 %

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Tingkat kepuasan kerja pegawai mayoritas tinggi dilihat dari kesejahteraan psikologis (X1) dan iklim organisasi (X2), dibuktikan dengan hasil uji kategorisasi kesejahteraan psikologis menunjukkan kepuasan yang dirasakan pegawai yang berada pada kategori rendah dengan jumlah pegawai sebanyak 2 orang dan presentase sebesar 2.22%, kategori sedang dengan jumlah Pegawai sebanyak 60 orang dan persentase sebesar 66.67 % sisanya berada pada kategori tinggi sebanyak 28 orang dan persentase sebesar 31.11 %. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kesejahteraan psikologis (X1) dan iklim organisasi (X2) yang dirasakan karyawan cukup baik dengan mayoritas berada pada kategori sedang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai di unit kerja Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara. Artinya semakin tinggi kesejahteraan psikologis pegawai maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Kemudian semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Kesejahteraan psikologis pegawai dan iklim organisasi memberikan pengaruh sebesar 88.90% terhadap kepuasan kerja dan sisanya di jelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduloh, O. A., Juhadi, A. S., Mohammad Syaifuddin, B. E., Wahid Wachyu Adi Winarto, N. A., Muftadi, W., Hendri Hermawan Adinugraha, A. P., ... & Muhammad Masruri, N. A. (2020). Effect of Organizational Commitment toward Economical, Environment, Social Performance and Sustainability Performance of Indonesian Private Universities. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 6951-6973.
- Christoper. L., & Lauren K., Wright. (2007). *Manajemen Pemasaran Jasa*, Indonesia: PT. Indeks
- Dagenais-Desmarais, V. D., & Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13:659-864
- Daud, A. Suharyanto, A. Diawati, P. Nguyen, P.T., Shankar, K. (2019) A Quantitative Analysis of Portfolio Governance Management for Product Innovation in Organization Management Systems, *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(19): 413-418.
- Davis, G. B. (2012). *Analisis Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi
- Gibson, et al. (2009). *Organizational: Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Kurniasari, D., & Halim, A., (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2):273-284
- Miftah, T. (2012). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 487-492. doi:https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.348
- Munandar, M. (2001). *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Edisi Pertama. BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Newstrom. J. W., Davis, & Keith, (2007). *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Ke tujuh*. Alih bahasa, Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
- Rachmawati. A., Triatmoko. H. (2007). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Laba dan Nilai Perusahaan. *Simposium Nasional Akuntansi X Makassar*. 26-28 Juli 2007
- Rahayu, S. (2018). Peran Obsessive Passion sebagai Mediator dalam Hubungan antara Tuntutan Pekerjaan dan Kesejahteraan psikologis di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi Ilmiah*. 10(3): 231-247
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II*, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Ryff. (2021). *Ryff Scales of Psychological Well-Being*. Center of Inquiry in the Liberal Arts at Wabash College.
- Sari, R. (2018). Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja dan Manajerial Kepala Sekolah serta Dampaknya terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (1): 16-19.
- Setiawan, C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Level Pelaksana di di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*. 1(2):43-53
- Spector, P. E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice-2nd Edition*. New York: John Wiley & Sons
- Sumule, P. R., & Taganing, K. (2008) Psychological Wellbeing To The Teacher That Work In Foundation Papua Pesat Nabire. *Skripsi*. Universitas Gunadarma.
- Supardi, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Budaya Organisasional Kinerja Dosen Dimediasi Kepuasan Kerja Pada " MMTc" Yogyakarta. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(3), 807-813. doi:https://doi.org/10.34007/jehss.v3i3.407
- Syardiansah, Latief, A., Daud, M.N., Windi, & Suharyanto, A, (2020), The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District, *Budapest International Research and Critics Institute*, 3(2): 849-857.