

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* PNS DI MARKAS PUSAT KESEHATAN AD DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIATOR

Lili Lusiana

Fakultas Psikologi, Universitas Persada Indonesia YAI Jakarta

lilimtd@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh iklim organisasi terhadap *Psychological well-being* dengan motivasi kerja sebagai mediator pada PNS di Mapuskesad Jakarta. Variabel yang digunakan adalah variabel *psychological well-being* sebagai variabel dependen, iklim organisasi sebagai variabel independen dan motivasi kerja sebagai mediator. Hipotesis penelitian sebagai responden penelitian adalah seluruh PNS di Mapuskesad Jakarta dengan total 168 responden. Sebagai instrumen penelitian yang digunakan adalah skala *psychological well-being*, skala motivasi kerja dan skala iklim organisasi. Hasil analisis data diolah dengan menggunakan teknik analisa jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap *psychological well-being* sebesar 0,537, sedangkan pengaruh motivasi kerja memiliki pengaruh rendah terhadap *psychological well-being* yaitu sebesar 0,186. Kata kunci: Iklim organisasi, *psychological well-being*, motivasi kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of organizational climate on psychological well being with work motivation as a mediator in civil servants in Mapuskesad, Jakarta. Variables used are psychological well being variable as dependent variable, organizational climate as independent variable and work motivation as mediator variable. The respondents of research are all civil servants in Mapuskesad Jakarta with a total of 168 respondents. The research instrument used are psychological well-being scale, work motivation scale and organization climate scale. The results of data analysis processed by using path analysis technique (Path analysis). From the analysis result found that organizational climate variable have a significant direct and positive influence to psychological well-being, amounted to 0,537, while the influence of work motivation has a low influence on psychological well being is equal to 0,186

Keyword: Organizational climate, psychological well-being, work motivation

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil yang berkerja sebagai abdi negara memiliki tugas serta tanggung jawab yang penting bagi organisasi. Peran para pegawai yang berkerja pada organisasi pemerintahan sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan. Anoraga (2011) mengatakan individu yang mencintai pekerjaannya adalah individu yang melakukan

pekerjaannya setiap hari dan terdorong untuk melakukannya lebih banyak dan lebih baik lagi. Namun ada juga individu yang hanya menerima pekerjaan begitu saja sebagai sebuah tuntutan hidup dan merasakan sesuatu yang berat, membosankan dan tidak memuaskan. Hal-hal yang demikian dapat menjadi penyebab stres sehingga mempengaruhi emosi dan proses berfikir

individu itu sendiri yang akhirnya berdampak pada menurunnya *psychological well being*.

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut sebagai PNS merupakan sumber daya manusia dalam organisasi atau institusi yang dapat membantu pencapaian kemajuan dan tujuan dari organisasi dasar tersebut, maka PWB yang dimiliki PNS menjadi hal penting untuk diperhatikan guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ryff (dalam Papalia 2001: 605-606) menyatakan bahwa konsep tentang PWB disarikan dari konsep kesehatan psikologis. Individu yang sehat secara psikologis adalah individu yang mampu menilai secara positif terhadap dirinya maupun terhadap individu lain. Individu mampu membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya dan mampu memilih atau mengubah lingkungan agar dapat sesuai dengan dirinya. Individu yang sehat secara psikologis akan memiliki tujuan, sehingga hidupnya terasa lebih berguna dan individu akan terdorong untuk mencari dan mengembangkan potensi dirinya.

Umumnya, *well-being* berhubungan dengan hubungan personal, interaksi sosial, dan kepuasan hidup. PNS yang merasakan PWB akan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga secara tidak langsung akan bersedia menunjukkan daya upaya yang maksimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi tempatnya bekerja. PWB merupakan kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis yang ditandai dengan kemampuan individu dalam mengoptimalkan fungsi psikologisnya. PWB memperlihatkan kemampuan individu dalam mengatasi emosi negatif serta menjalankan fungsi kesehariannya dengan baik, (Huppert dalam Nopiando, 2012). Tingkat perasaan dan tujuan psikologis yang dirasakan individu di tempat kerja merupakan PWB di tempat kerja (Robertson & Cooper, 2011), sehingga PWB individu dalam dunia kerja merupakan topik

yang penting dalam membentuk perilaku individu ataupun keadaan di lingkungan kerja.

Dari jabaran di atas perlunya memotivasi para pegawai khususnya PNS merupakan salah satu hal terpenting dan yang paling menantang bagi pihak manajemen. Motivasi kerja bukan hanya mengenai berkerja keras, motivasi kerja juga mencerminkan sudut pandang mengenai kemampuan individu sendiri, kekuatan, ketekunan dan kepercayaan diri sendiri terhadap kemampuan dalam meraih keberhasilan sehingga rasa sejahtera secara psikologis dapat dirasakan individu bilamana individu tersebut termotivasi dalam berkerja. Motivasi kerja PNS merupakan hal yang dibutuhkan oleh instansi secara substansial. Tanpa adanya motivasi kerja, PNS akan menemukan kesulitan dalam memperoleh kepuasan kerja sehingga menurunkan produktivitas kinerja individu itu sendiri. Munandar (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai proses di mana kebutuhan-kebutuhan mendorong individu untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Sedangkan Kartono (2002) mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis saja tetapi dapat juga dalam bentuk kebutuhan psikis untuk aktif bertindak.

Disisi lain Mangkunegara (2005) menegaskan PNS diharapkan memiliki motivasi kerja yang baik, motivasi terbentuk dari sikap individu dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja. Bentuk motivasi inilah yang memperkuat dorongan, rangsangan dan harapan PNS dalam berkerja lebih maksimal. Selain motivasi, iklim organisasi juga diduga mempengaruhi PWB. Brinner (2000) menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki dampak positif maupun negatif pada PWB PNS. Terdapat perbedaan antara masing-masing individu mempersepsikan lingkungan kerjanya berdasarkan apa yang

dilihat, dirasakan, dijelaskan serta diinterpretasikannya. Individu-individu yang mempersepsikan dan memberikan makna terhadap lingkungan kerjanya yang memiliki hubungan dengan sebagian dari sistem nilai pribadi yang dianggap dapat mempengaruhi munculnya perilaku pegawai dalam mempersepsikan lingkungan kerjanya, persepsi pegawai inilah yang disebut dengan iklim organisasi. (Armansyah, 2007)

Dalam bekerja, iklim organisasi sebagai pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang dapat dinilai, berpengaruh langsung terhadap sikap kerja dan menentukan prestasi kerja pegawai. (Wirawan, 2007). Iklim organisasi yang menyenangkan membuat sikap PNS positif dalam memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi. Sebaliknya, situasi iklim organisasi tidak menyenangkan, para PNS cenderung meninggalkan organisasi tersebut. Menyadari bahwa iklim organisasi memiliki kontribusi yang cukup signifikan terhadap setiap individu di organisasi, yaitu akan berpengaruh pada motivasi kerja pada ujung-ujungnya berpengaruh terhadap PWB, maka dengan sendirinya perlu pemahaman yang baik tentang iklim organisasi. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi individu tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan perilaku individu selanjutnya. Iklim organisasi ditentukan oleh seberapa baik individu diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Stinger (dalam Wirawan, 2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi adalah koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Luthans (dalam Simamora, 2004) menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah

lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam mengatur sumber daya manusia. Iklim organisasi yang terbuka memacu PNS untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim organisasi keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua individu memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Wei dan Morgan (2004) mendefinisikan iklim organisasi merupakan tanggapan pegawai tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan penting dari nilai-nilai organisasi meliputi tanggapan terhadap peristiwa, praktik, prosedur, jenis perilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan, sehingga iklim organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku individu dan kelompok dalam organisasi. Iklim organisasi menunjukkan persepsi, perasaan dan sikap anggota organisasi yang mencerminkan norma-norma, nilai-nilai, sikap dan budaya dari organisasi (Castro & Martins, 2010) sehingga iklim organisasi yang dimiliki setiap instansi atau lembaga akan mempengaruhi persepsi pegawai tentang kebijakan organisasi kekompakan rekan kerja, penyelesaian tugas, keadilan organisasi dalam pemberian penghargaan. Selain itu iklim organisasi merupakan seperangkat sifat terukur seperti kepercayaan, semangat, penghargaan, keadilan, konflik, kredibilitas pemimpin dan resistensi terhadap perubahan yang

mempengaruhi motivasi dan perilaku pegawai terhadap iklim organisasi dan komitmen organisasi (Burton, et, al, 2004).

Amundson (dalam Martini & Rostiana, 2003) menyatakan bahwa iklim organisasi mencerminkan kondisi internal organisasi karena hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut dan iklim organisasi dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada pegawai di dalam organisasi, akibatnya persepsi pegawai terhadap keadaan disekitar tempat kerja akan mempengaruhi segala tindakan, perilaku dan perasaan individu yang pada dasarnya mengarah pada PWB individu itu sendiri. Dengan mengetahui iklim organisasi, dapat diketahui dan dipahami lebih baik lagi apa yang mendorong seluruh anggota organisasi untuk bersikap dengan cara-cara tertentu (Pace & Faules, 2006).

Berdasarkan penjabaran di atas, penulis akan melakukan penelitian tentang pengaruh iklim organisasi terhadap PWB pada seluruh PNS di lingkungan Markas Pusat Kesehatan AD. Pusat Kesehatan AD merupakan salah satu badan pelaksana pusat TNI AD yang memiliki tugas pokok memberikan dukungan kesehatan yang handal dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang prima terhadap anggota militer, PNS, Purnawairawan, keluarganya serta masyarakat umum. Dari beberapa PNS yang ada tentunya persepsi pegawai tentang iklim organisasi di institusi militer masing-masing individu berbeda, seperti masih ada nya kesenjangan promosi jabatan, rendahnya insentif, kurangnya pemberian reward kepada pegawai serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Persepsi inilah yang menyebabkan munculnya perilaku negatif sehingga memicu timbulnya emosi negatif baik terhadap lingkungan kerjanya sendiri, individu dan kelompok kerja yang akhirnya motivasi kerja pegawai menurun.

Dari uraian diatas, maka rumusan permasalahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja PNS di Markas Pusat Kesehatan Angkatan Darat Jakarta?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap PWB PNS di Markas Pusat Kesehatan Angkatan Darat Jakarta?
3. Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap PWB PNS di Markas Pusat Kesehatan Angkatan Darat Jakarta?
4. Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap PWB dengan motivasi kerja sebagai mediator pada PNS di Markas Pusat Kesehatan Angkatan Darat Jakarta?

TINJAUAN PUSTAKA

Psychological well being (PWB)

Istilah PWB atau kesejahteraan psikologis pertama kali dikembangkan dan dipelopori oleh Ryff pada tahun 1989. Salah satu konsep utama PWB adalah psikologi positif. Menurut Ryff dan Singer (2008) PWB merupakan kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis yang ditandai dengan kemampuan individu dalam mengoptimalkan fungsi psikologisnya. Ryff (dalam Angelina, 2011) menyatakan bahwa diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup dan tidak adanya gejala depresi merupakan ciri-ciri dari PWB, sehingga dapat dikatakan bahwa ciri-ciri tersebut merupakan pengalaman hidup yang dijadikan motivator dari segala tingkah laku manusia (Argyle, 2012). Sedangkan menurut pandangan Werdyaningrum (2013), PWB adalah konsep kesejahteraan psikologis individu yang mampu menerima diri apa adanya, tidak terdapat gejala-gejala depresi, dan selalu memiliki tujuan hidup yang dipengaruhi oleh fungsi psikologi positif berupa aktualisasi diri, penguasaan lingkungan sosial dan penguasaan lingkungan. Di sisi lain Ryff (dalam Allan,

2008) mendefinisikan PWB adalah suatu dorongan untuk menggali potensi diri individu secara keseluruhan, dengan dorongan tersebut dapat menyebabkan individu menjadi pasrah terhadap keadaan yang membuat PWB menjadi rendah atau berusaha untuk memperbaiki keadaan hidup yang akan membuat PWB individu tersebut menjadi tinggi.

Danniella (2012) menjelaskan bahwa PWB adalah kemampuan individu dalam menerima dirinya apa adanya, mampu membentuk hubungan baik dengan individu lain, mandiri terhadap tekanan sosial, mengontrol lingkungan eksternal, memiliki arti dalam hidup serta mampu merealisasi potensi dirinya secara kontinyu. Individu dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi apabila individu memiliki penilaian positif terhadap dirinya sendiri, mampu bertindak secara otonomi, menguasai lingkungannya, memiliki tujuan dan makna hidup serta mengalami perkembangan kepribadian

Ryff (dalam Singh, et. al, 2012) mengemukakan enam aspek PWB yaitu:

a. Penerimaan diri (*self acceptance*): Merupakan kemampuan individu menerima dirinya secara keseluruhan baik pada masa kini dan masa lalunya. Individu yang menilai positif diri sendiri adalah individu yang memahami dan menerima berbagai aspek diri termasuk di dalamnya kualitas baik maupun buruk, dapat mengaktualisasikan diri, berfungsi optimal dan bersikap positif terhadap kehidupan yang dijalaninya. Sebaliknya, individu yang menilai negatif diri sendiri menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap kondisi dirinya, merasa kecewa dengan apa yang telah terjadi pada kehidupan masa lalu, bermasalah dengan kualitas personalnya dan ingin menjadi individu yang berbeda

dari diri sendiri atau tidak menerima diri apa adanya.

b. Hubungan positif dengan individu lain (*positive relations with others*): Adalah kemampuan individu menjalin hubungan yang baik dengan individu lain di sekitarnya. Individu yang tinggi dalam aspek ini ditandai dengan mampu membina hubungan yang hangat dan penuh kepercayaan dari individu lain. Selain itu, individu tersebut juga memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan individu lain, dapat menunjukkan empati, afeksi, serta memahami prinsip memberi dan menerima dalam hubungan antar pribadi. Sebaliknya, individu yang rendah dalam aspek hubungan positif dengan individu lain, terisolasi dan merasa frustrasi dalam membina hubungan interpersonal, tidak berkeinginan untuk berkompromi dalam mempertahankan hubungan dengan individu lain.

c. Otonomi (*autonomy*): Digambarkan sebagai kemampuan individu untuk bebas namun tetap mampu mengatur hidup dan tingkah lakunya. Individu yang memiliki otonomi yang tinggi ditandai dengan bebas, mampu untuk menentukan nasib sendiri (*self-determination*) dan mengatur perilaku diri sendiri, kemampuan mandiri, tahan terhadap tekanan sosial, mampu mengevaluasi diri sendiri, dan mampu mengambil keputusan tanpa adanya campur tangan individu lain. Sebaliknya, individu yang rendah dalam aspek otonomi akan sangat memperhatikan dan mempertimbangkan harapan dan evaluasi dari individu lain, berpegangan pada penilaian individu lain untuk membuat keputusan penting, serta mudah terpengaruh oleh tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak laku dengan cara-cara tertentu.

- d. Penguasaan lingkungan (*environmental mastery*): Penguasaan lingkungan digambarkan dengan kemampuan individu untuk mengatur lingkungannya, memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungan, menciptakan dan mengontrol lingkungan sesuai dengan kebutuhan. Individu yang tinggi dalam aspek penguasaan lingkungan memiliki keyakinan dan kompetensi dalam mengatur lingkungan. Individu dapat mengendalikan aktivitas eksternal yang berada di lingkungannya termasuk mengatur dan mengendalikan situasi kehidupan sehari-hari, memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungan serta mampu memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan pribadi. Sebaliknya individu yang memiliki penguasaan lingkungan yang rendah akan mengalami kesulitan dalam mengatur situasi sehari-hari, merasa tidak mampu untuk mengubah atau meningkatkan kualitas lingkungan sekitarnya serta tidak mampu memanfaatkan peluang dan kesempatan diri lingkungan sekitarnya.
- e. Tujuan hidup (*purpose of life*)
Individu memiliki pemahaman yang jelas akan tujuan dan arah hidupnya, memegang keyakinan bahwa individu mampu mencapai tujuan dalam hidupnya, dan merasa bahwa pengalaman hidup di masa lampau dan masa sekarang memiliki makna. Individu yang tinggi dalam aspek ini adalah individu yang memiliki tujuan dan arah dalam hidup, merasakan arti dalam hidup masa kini maupun yang telah dijalannya, memiliki keyakinan yang memberikan tujuan hidup serta memiliki tujuan dan sasaran hidup. Sebaliknya individu yang rendah dalam aspek tujuan hidup akan kehilangan makna hidup, arah dan cita-cita yang

tidak jelas, tidak melihat makna yang terkandung untuk hidupnya dari kejadian di masa lalu, serta tidak mempunyai harapan atau kepercayaan yang memberi arti pada kehidupan.

- f. Pertumbuhan pribadi (*personal growth*): Individu yang tinggi dalam aspek pertumbuhan pribadi ditandai dengan adanya perasaan mengenai pertumbuhan yang berkesinambungan dalam dirinya, memandang diri sebagai individu yang selalu tumbuh dan berkembang, terbuka terhadap pengalaman-pengalaman baru, memiliki kemampuan dalam menyadari potensi diri yang dimiliki, dapat merasakan peningkatan yang terjadi pada diri dan tingkah lakunya setiap waktu serta dapat berubah menjadi pribadi yang lebih efektif dan memiliki pengetahuan yang bertambah. Sebaliknya, individu yang memiliki pertumbuhan pribadi rendah akan merasakan dirinya mengalami stagnasi, tidak melihat peningkatan dan pengembangan diri, merasa bosan dan kehilangan minat terhadap kehidupannya, serta merasa tidak mampu dalam mengembangkan sikap dan tingkah laku yang baik.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja diartikan sebagai kekuatan sumber daya yang mendorong, menggerakkan dan mengarahkan daya dan potensi agar berkerja mencapai tujuan yang ditentukan, (Hasibuan 2006). Pada dasarnya individu berkerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan atau keinginan individu berbeda dengan individu lainnya sehingga dalam berkerja perilaku individu juga cenderung berbeda. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berkembang pada diri pegawai untuk melakukan tugas dengan

menggunakan kemampuan terbesarnya berdasarkan inisiatif individu itu sendiri, Rudolf dan Kleiner (dalam Alhaji & Yusof, 2012).

Menurut Meyer (2004) terdapat dua fitur penting dari definisi motivasi yaitu motivasi sebagai kekuatan energi, artinya adalah apa yang menyebabkan individu bertindak dan berperilaku. Gaya ini memiliki implikasi kepada bentuk, arah, intensitas dan durasi perilaku, artinya menjelaskan apa yang membuat pegawai termotivasi untuk mencapai tujuannya. Bagaimana para PNS akan berusaha untuk mencapainya, seberapa keras usaha para PNS akan berkerja untuk melakukannya dan kapan para PNS tersebut akan berhenti.

Menurut George dan Jones (2005, 175-176) aspek aspek dalam motivasi kerja adalah:

- a. Perilaku: Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih pegawai untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat ditunjukkan. Sebagai contoh pegawai dapat termotivasi dengan cara tugas dan fungsinya, yang dapat menolong organisasi dalam mencapai tujuannya.
- b. Usaha yaitu seberapa keras pegawai berkerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya
- c. Kegigihan: ketika menghadapi rintangan dan jalan buntu, seberapa besar kegigihan pegawai untuk tetap mencoba menunjukkan perilaku yang dipilihnya dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2005) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah perbedaan karakteristik individu yang meliputi: kebutuhan, minat, sikap dan nilai dan perbedaan karakteristik

pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan, yang menuntut penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya. Perbedaan karakteristik organisasi (lingkungan kerja) yang meliputi peraturan kerja, iklim organisasi dan budaya yang disepakati. Gomes (2003) menjelaskan terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: faktor-faktor yang melibatkan individu seperti kebutuhan, tujuan dan kemampuan. Sedangkan faktor kedua yaitu faktor-faktor yang melibatkan organisasional seperti : pembayaran gaji, keamanan kerja.

Iklim organisasi

Stinger (dalam Wirawan, 2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi adalah koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Disisi lain Tagiuri dan Litwin (2000) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku pegawai serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Luthans (dalam Simamora, 2004) menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Iklim organisasi yang terbuka memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya

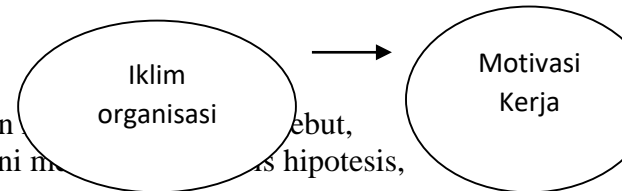
tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi individu tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Menurut Steve (2000) aspek-aspek iklim organisasi adalah sebagai berikut :

- a. *Flexibility conformity*: merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan bertindak bagi pegawai serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.
- b. *Responsibility*: Hal ini berkaitan dengan perasaan pegawai mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.
- c. *Standards*: Perasaan pegawai tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
- d. *Reward*: Hal ini berkaitan dengan perasaan pegawai tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.
- e. *Clarity*: Terkait dengan perasaan pegawai bahwa pegawai mengetahui apa yang diharapkan berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.

f. *Tema Commitmen*: Berkaitan dengan perasaan bangga karena pegawai memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

Berdasarkan Tinjauan Pustaka sebagaimana dipaparkan di atas, dapat digambarkan kerangka teoritis seperti tampak pada gambar dibawah ini



Berdasarkan kerangka teoritis tersebut, penelitian ini menguji hipotesis, yaitu:

- H1 = terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap PWB
- H2 = terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap PWB
- H3 = terdapat pengaruh iklim dan motivasi kerja terhadap PWB
- H4 = Motivasi kerja diketahui sebagai predictor lain bukan sebagai mediator

METODE PENELITIAN

Sebagai subjek pada penelitian adalah seluruh PNS di Markas Pusat Kesehatan Angkatan Darat yang terdiri dari laki-laki maupun perempuan. Dalam penelitian ini metode pengambilan data menggunakan metode total sampling (jenuh) atau sensus yaitu semua populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 168 responden, karena peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2012). Teknik yang digunakan untuk menganalisis data adalah teknik analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji Hipotesis, yaitu melihat pengaruh antara *variable independent* dan *variable dependent*. Semua analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 *for windows*.

Instrumen penelitian pada penelitian ini ada tiga skala yang dipakai, yaitu sebagai berikut:

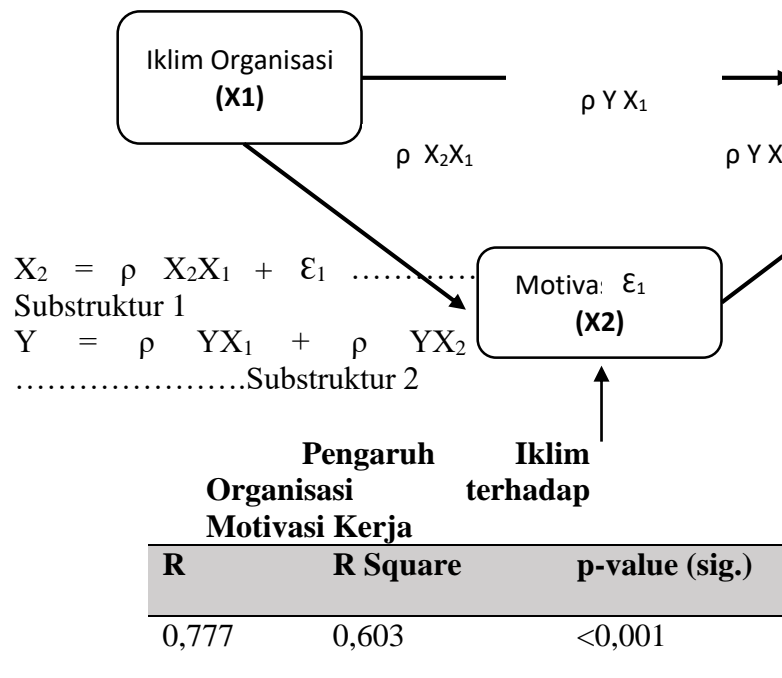
1. Skala *Psychological well being* (PWB)
Instrumen yang digunakan untuk mengukur PWB adalah skala PWB yang dikonstruksi sendiri oleh penulis berdasarkan aspek-aspek PWB menurut teori Ryff (dalam Singh, et. al, 2012) yaitu: *Self Acceptance, Positif relation with others, Autonomy, Environmental Mastery, Purpose in life dan personal growth*. Skala ini berjumlah 34 *item* yang terdiri dari 1 *item favorable* dan 1 *item unfavorable*.
2. Skala Motivasi Kerja
Instrumen yang digunakan untuk mengukur skala motivasi kerja adalah skala motivasi kerja yang dikonstruksi sendiri oleh penulis berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja menurut teori George dan Jones (2005, 175-176). Skala ini berjumlah 24 *item* terdiri dari 2 *item favorable* dan 2 *item unfavorable*.
3. Skala Iklim Organisasi
Instrumen yang digunakan untuk mengukur skala iklim organisasi adalah skala iklim organisasi yang dikonstruksi sendiri oleh penulis berdasarkan aspek-aspek iklim organisasi menurut Steve (2000) yaitu: *Flexibility conformity, Resposibility, Standards, Reward, Clarity, Tema Commitmen*. Skala ini berjumlah 48 *item* terdiri dari 2 *item favorable* dan 2 *item unfavorable*

HASIL PENELITIAN

1. Hasil uji validitas dan reliabilitas
Uji coba instrument dilakukan untuk mengetahui reliabilitas dan validitas dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Variabel yang di uji yaitu *psychological well-being*, Iklim organisasi dan motivasi kerja. Semua variabel memiliki pertanyaan yang *reliable* dan *valid*. Hal tersebut

dikarenakan nilai r nya $> r$ table. Dengan jumlah sampel valid sebanyak 30 dan tingkat signifikan 0,05 (5%), $df = 28$ maka r tabelnya 0.361. Untuk uji reliabilitas, semua variable *reliable* karena nilai *cronbach alphanya* $\geq 0,6$

2. Hasil uji hipotesis
Hasil analisis penelitian adalah analisis jalur (*Path Analysis*) pengaruh langsung dan tidak langsung iklim organisasi terhadap *psychological well-being* dan analisis pengaruh motivasi kerja terhadap *psychological well being* seperti tampak pada gambar di bawah ini



Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa secara simultan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Besaran pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi adalah 0,603 atau 60,3%, artinya sebanyak 60,3% iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil di atas juga menunjukkan hasil yang signifikan

(p-value = <0,001) antara iklim organisasi dengan motivasi kerja. Hal ini menjelaskan bahwa iklim organisasi mempengaruhi motivasi kerja. Pengaruh kausal antara variabel iklim organisasi (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2) dapat digambarkan dengan persamaan $\rightarrow X_2 = \rho X_2X_1 + \epsilon_1$ atau $X_2 = 0,777 + 0,630$

Secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Besaran pengaruh langsung iklim organisasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,777 atau 77,7%. Dengan demikian tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh iklim organisasi sebesar 77,7%

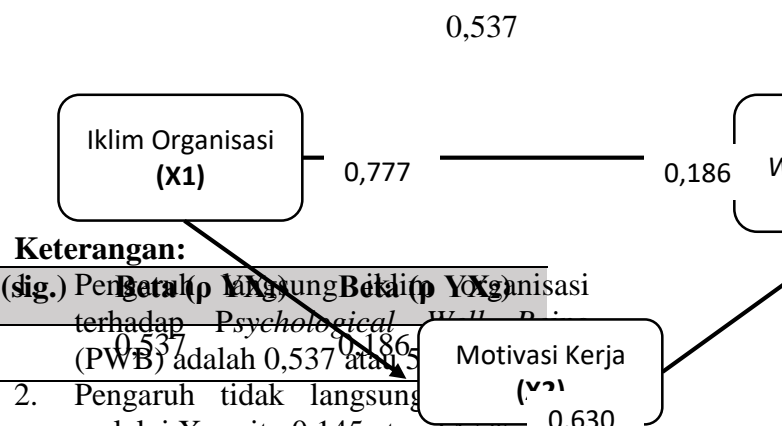
Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap *Psychological Well Being*

R	R Square	p-value (sig.)	Pengaruh Langsung (p YX ₁)	Pengaruh Tidak Langsung (p YX ₂)	Pengaruh Total (p YX ₁ + p YX ₂)
0,692	0,478	<0,001	0,537	0,145	0,682

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 10 di atas diketahui bahwa secara simultan pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap *Psychological Well Being* (PWB) sebesar 0,478 atau 47,8%, sedangkan sisanya 52,2% dipengaruhi faktor lain di luar model. Selain itu, berdasarkan hasil analisis juga diketahui bahwa semua variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Psychological Well Being* (PWB).

Secara parsial iklim organisasi secara langsung juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Well Being* (PWB) yaitu sebesar 0,537 atau 53,7%. Artinya, tinggi rendahnya *Psychological Well Being* (PWB) dipengaruhi oleh iklim organisasi sebesar 53,7%, sisanya yaitu sebesar 46,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan motivasi kerja secara parsial dan langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Well Being* (PWB). Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap

Psychological Well Being (PWB) adalah sebesar 0,186 atau 18,6%. Artinya sumbangan PWB mampu dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 18,6%, sedangkan sisanya yaitu 81,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Secara keseluruhan, pengaruh-pengaruh yang dibentuk dari substruktural 2 dapat digambarkan dengan persamaan : $Y = \rho YX_1 + \rho YX_2 + \epsilon_2$ atau $Y = 0,537 + 0,186 + 0,722$ Berdasarkan analisis data di atas diperoleh model jalur *path analysis* sebagai berikut:



Keterangan:

1. Pengaruh langsung Iklim Organisasi terhadap *Psychological Well Being* (PWB) adalah 0,537 atau 53,7%
2. Pengaruh tidak langsung melalui X_2 yaitu 0,145 atau 14,5%
3. Sehingga total pengaruhnya adalah 0,682 atau 68,2%
4. Antara X_1 dan X_2 yang lebih besar memberikan pengaruh terhadap Y adalah variabel X_1 . Hal ini dapat dilihat pada hasil hitung t, dimana X_1 memiliki nilai t lebih besar dibandingkan dengan X_2 yaitu 6,015 disbanding 2,086.
5. Pengaruh tidak langsung X_1 ke Y melalui X_2 yaitu $X_2 = \rho X_2X_1 \times \rho YX_2 = (0,777) \times (0,186) = 0,145$
6. Pengaruh totalnya adalah $Y = \rho YX_1 + \rho YX_2 = 0,537 + 0,145 = 0,682$

Ket:

X1 : Iklim organisasi

X2 : Motivasi kerja

Y : PWB

Hipotesis ketiga yang diuji adalah: Ada pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap PWB pada PNS di Mapuskesad. Dari perhitungan persamaan substruktur dan analisis jalur, secara simultan pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap PWB pada PNS di Mapuskesad sebesar 0,478 atau 47,8%, sehingga kedua variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap PWB pada PNS di Mapuskesad

Berdasarkan data diatas diperoleh hasil uji

Variabel	Pengaruh		
	Langsung	Tidak langsung	Total
Iklim organisasi - PWB	0,537		0,537
Motivasi kerja – PWB	0.186		0.186
Iklim Organisasi - PWB		0,145	0,145
Iklim organisasi- Motivasi kerja	0,630		0,630
Iklim organisasi dan Motivasi kerja - PWB	0,478		0,478

hipotesis yaitu :

1. Uji Hipotesis Utama:

Hipotesis pertama yang diuji adalah: Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap PWB pada PNS di Mapuskesad. Dari perhitungan persamaan substruktur dan analisis jalur, Iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap PWB pada PNS sebesar 0,537 atau 53,7%, maka hipotesis iklim organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap PWB.

2. Uji Hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diuji adalah: Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap PWB pada PNS di Mapuskesad. Dari perhitungan persamaan substruktur dan analisis jalur, motivasi kerja secara parsial dan langsung berpengaruh positif terhadap PWB sebesar 0,186 atau 18,6%

3. Uji Hipotesis ketiga

4. Uji Hipotesis keempat

Hipotesis keempat yang diuji adalah: Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap PWB pada PNS dengan motivasi kerja sebagai mediator. Berdasarkan hasil dari perhitungan persamaan substruktur dan analisis jalur, ada pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap PWB pada PNS sebesar 0,145 atau 14,5%, karena antara X1 dan X2 yang lebih besar memberikan pengaruh terhadap Y adalah variabel X1, sehingga untuk hasil uji hipotesis motivasi kerja diketahui sebagai prediktor lain bukan sebagai mediator.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung antara iklim organisasi terhadap PWB dengan motivasi kerja sebagai mediator pada PNS di Mapuskesad dengan rincian hasil penelitian sebagai berikut:

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung iklim organisasi terhadap PWB dengan motivasi kerja sebagai mediator pada PNS di Mapuskesad. Hal ini sependapat dengan Amundson (dalam Martini & Rostiana, 2003) yang menyatakan bahwa iklim organisasi mencerminkan kondisi internal organisasi karena hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut dan iklim organisasi dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada pegawai di dalam organisasi, sebagai akibatnya persepsi pegawai terhadap keadaan di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi segala tindakan, perilaku dan perasaan individu yang pada dasarnya mengarah pada PWB individu itu sendiri. Umumnya *well being* berhubungan dengan hubungan personal, interaksi sosial dan kepuasan hidup, PNS yang merasakan PWB nya tinggi akan merasa nyaman dalam berkerja, sehingga secara tidak langsung akan bersedia menunjukan daya upaya yang maksimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tempatnya berkerja, karena salah satu nilai utama PWB adalah kesejahteraan yang menekankan pada pertumbuhan dan pemenuhan individu yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar. (Ryff, 2008).

Variabel motivasi kerja berdasarkan hasil yang diperoleh memiliki pengaruh rendah terhadap PWB PNS, hal ini sesuai dengan yang dikatakan George dan Jones (2015) bahwa rendahnya motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek yaitu rendahnya potensi perilaku yang ditunjukkan pegawai dalam organisasi, kurangnya usaha dan upaya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan kurangnya kegigihan pegawai ketika menghadapi masalah, jalan buntu dan rintangan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Menurut Berger (2010) PWB di tempat kerja adalah keadaan individu yang

memiliki motivasi kerja serta dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energi yang positif, menikmati semua pekerjaannya dan akan bertahan lama dengan pekerjaannya. Motivasi kerja bukan hanya mengenai berkerja keras, tetapi mencerminkan sudut pandang mengenai kemampuan individu itu sendiri, kepercayaan diri sendiri, ketekunan dan kegigihan terhadap kemampuan dalam meraih suatu tujuan untuk mencapai keberhasilan sehingga rasa sejahtera secara psikologis dapat dirasakan individu bilamana individu tersebut termotivasi dalam berkerja.

Kartono (2002) juga mengatakan bahwa motivasi kerja tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis saja tetapi dapat juga dalam bentuk kebutuhan psikis untuk aktif bertindak. Motivasi juga merupakan salah satu faktor dari beberapa banyak faktor yang berkontribusi terhadap PWB, jika pengaruhnya besar maka dorongan untuk berkerjanya juga lebih besar, demikian juga sebaliknya. Dari hasil hipotesis penelitian ini ditemukan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap PWB, walaupun secara analisis diperoleh variabel iklim organisasi lebih besar pengaruhnya terhadap PWB daripada pengaruh motivasi kerja terhadap PWB.

Sebagai tambahan berdasarkan hasil penelitian ini motivasi kerja diharapkan fungsinya sebagai mediator pengaruh iklim organisasi terhadap PWB, namun dari analisis data diketahui bahwa motivasi kerja juga berpengaruh terhadap PWB, sehingga dari hasil hipotesis motivasi kerja terbukti sebagai prediktor lain bukan sebagai mediator.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang diuraikan dari bab IV, diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh langsung iklim organisasi terhadap PWB PNS di Mapuskesad

2. Ada pengaruh Motivasi kerja terhadap PWB PNS di Mapuskesad
3. Ada pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap PWB PNS di Mapuskesad
4. Motivasi kerja diketahui sebagai prediktor lain bukan sebagai mediator.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, P. (2011). *Psikologi kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Argyle, (2001). *The psychology of happiness*. New York: Routledge

Armansyah, R. (2007). *Manajemen tenaga kerja dan hubungan kerja*. Bandung: Pionir Jaya.

Azwar, S (2004). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Berger, A (2010). *Review: Happiness at work*. United State: Basil & Spice

Brinner, (2000). *Relationship between work environment, pshchological environments and psychological well being*. Occupational Medicine, 299-303

Danniela, (2012) *Perbedaan pscology well – being orang tua tunggal laki-laki dan orang tua tunggal perempuan yang bercerai*. Fakultas Psikologi Universitas Esa unggul Jakarta

Djalil A. (2015) Pengaruh iklim organisasi dan motivasi terhadap efektifitas kelompok usaha bersama fakir miskin di kota palangkaraya, *Journal Sains Management UNPAR*

Franklin G.S (2002). *Principles of management Irwin series Management and the behavioral sciences*

George, J, Jones. G. R (2005). *Essential of manging organizational behavior* (4.

Edition. United kingdom: Prentice Hall

Greenberg & Baron. R (2003). *Behavior in organization (understanding and managing the human side of work)*. Eight edition, Prentice Hall

Goldstein, E. D (2007). Scared moments: Implication on well being and stress. *Journal of clinical psychology. Institute of transpersonal psychology: wiley iterscience*. 63 (10), 1001-1019

Handoko,1991. *Manajemen sumber daya manusia, Edisi kelima*. Yogyakarta

Haryanto R & Suyasa (2007) Persepsi terhadap job characteristic model, Psychological Well-Being dan Performance (Studi pada Karyawan PT. X) *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 9, No. 1, 67-92 Universitas Tarumanagara

Hasibuan, M. S. P. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi revisi kesebelas, Penerbit bumi aksara Jakarta.

Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being, evidence regarding its causes and consequences. *Journal of health and well-being*, 137-164.

Hurlock, E.B (2006). *Psikologi perkembangan suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Edisi kelima. Alih bahasa Istiwidayanti dan Soedjarwo, Jakarta: Erlangga

Idrus.M (2006) Implikasi iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan, *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro Vol.3 No.1*

Kartono (2002). *Psikologi pengembangan*, Jakarta: Rineka Cipta

Levy, (2009) *Industrial and organizational psychology understanding workplace*, second edition. Boston. Houghton Mifflin Company

- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi, edisi kesepuluh*. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A.P (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martini, Y & Rostiana. (2003). *Komitmen organisasi ditinjau dari iklim organisasi dan motivasi berprestasi*. *Phronesis*, 5 (9), 21-31.
- Meyer & Allen (2004), *Commitmen in the workplace: Theory, research and application*, USA: Saga Publication
- Munandar, A. S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nina Y (2013). Body Dissatisfaction terhadap *psychological well-being* pada karyawati *Journal ilmiah psikologi terapan* Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia
- Nopiando, B (2012). Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing, *Journal of social and insdustrial psychology* Semarang: Universitas Negeri Semarang Indonesia
- Pace & Faules (2002), *Komunikasi organisasi. Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya offset Bandung
- Papalia, D. E, Old, S.W & Feldman, R.D (2008). *Human development*. New York: McGraw Hills dalam Ishak, F. *F. J. S Hubungan rasa syukur dengan kesejahteraan psikologis pada lanjut usia*. Malang
- Rahmawati, S (2015). Pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja pada kepuasan kerja pegawai balai wilayah sungai Bali Penida. *E Journal manajemen Unud*, Bali Indonesia
- Ring & Hofer (2007). *Individual quality of life, Social indicators research*, vol 83
- Ryff, C. D & Singer, H. B. (2008). Know thyself and become what you are a eudiamonic approach to psychological well being. *Journal of happiness studies*, 9, 13-39
- Ryff, C.& Keyes C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal Personality and social psychology*, 69(4), 719-727.
- Robbins, S, 1998. *Perilaku organisasi Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo
- Roberstson, I. & C. Cooper. (2011). *Well being productivity and happiness at work*. London: palgrave Macmillan.
- Rudolf P.A & kleiner (1989). The art of motivating employees. *Journal of managerial psychology*
- Sedarmayanti, (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco
- Shafarila A.W & Endang. S (2016), Iklim organisasi dan motivasi kerja sebagai diterminan kinerja pegawai *Jurnal pendidikan manajemen perkantoran Volume 1, nomor 1, Agustus 2016*, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung
- Shingh, K, Moham (2012). *Psychological well being: dimensions, measurements and applications*. Saarbiken Germany: Lambert Academy publishing
- Steeve. K, (2000). Managing the Climate of a TQM Organization. *Journal Centre for Quality of Management*. Volume 7, Number 1. 1998.
- Stringer.R. (2002). *Leadership and organizational climate: The cloud chamber effect/* New Jersey: Prentice Hall

- Stringer, R. (2002). *Leadership an organization climate*. New Jersey: Prentice Hall
- Sugiyono, (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tagiuri, R., & Litwin G. (1968). *Organizational climate: Expectations of a concepts*. Boston: Harvard University Press.
- Toulson, P & Smith (1994) The Relationship between organizational climate and employee pereptiona of personnel management practices. *Journal of public personnel management, Vol.23, Issued 3*
- Yunita (2013). Body Dissatisfaction terhadap psychological well-being pada karyawati , *Journal ilmiah psikologi terapan Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia*
- Warr, P. B. (1978). A study of psychological well-being. *British Journal of psychology, 69*, 111-121.
- Wei & Morgan (2004). Supportiveness of organizational climate, Market orientation and new product performance in chines firm, *Jurnal product innovation management, vol.21*
- Werdyaningrum (2013). Psychology well-being pada remaja yang orang tua bercerai dan yang tidak bercerai, Fakultas Psikologi, Univeritas Muhammadiyah Malang. *Jurnal online psikologi Vol. 01 No 02, 2013*
- Wirawan. (2007). *Budaya dan iklim organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari. S & Widyastuti (2014) Faktor -faktor kebahagiaan di tempat kerja, *Jurnal Psikologi, Volume 10 Nomor 1, Juni 2014*, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau