

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN *OUTSOURCING*

Izura Rochma¹, Yuditia Prameswari²

102222013@univbatam.ac.id

Program Studi Psikologi Universitas Batam

Abstrak:

Era revolusi industri semakin berkembang dari waktu ke waktu. PT. INALUM (Persero) merupakan salah satu perusahaan dibidang peleburan aluminium di Indonesia yang terus melakukan perubahan. Perubahan-perubahan yang dilakukan oleh perusahaan bisa berhasil apabila pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan mendukung proses perubahan tersebut. Karyawan *outsourcing* juga merupakan pihak yang terlibat dalam perusahaan dan perlu mendapatkan perhatian dari sisi kesejahteraan psikologis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kesejahteraan psikologis. Subjek dalam penelitian ini adalah sebanyak 162 orang karyawan *outsourcing* di PT. INALUM (Persero). Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala kesejahteraan psikologis dan skala iklim organisasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis ($R = .490$; $F = 50.429$; $p = < .05$) dengan sumbangan efektif sebesar 24 % ($R^2 = .240$). Implikasi dari penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada perusahaan bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan *outsourcing* dapat dilakukan dengan memperhatikan iklim organisasi karyawan *outsourcing*.

Kata kunci: *Iklim Organisasi, Kesejahteraan Psikologis, Karyawan Outsourcing*

Abstract:

The era of industrial revolution is growing over time. PT. INALUM (Persero) is one of the companies in the field of aluminium melting in Indonesia that continues to make changes. Changes made by a company can be successful if the parties involved in the company support the process of change. Outsourcing employees are also involved in the company and need to get attention from the psychological well-being side. The study aims to analyze the impact of organizational climate on psychological well-being. Subjects in this study are as many as 162 employees outsourcing in PT. INALUM (Persero). The study uses two scales, the psychological well-being scale and the organizational climate scale. The data obtained was then analyzed using simple regression analysis. The results show that the organizational climate influences psychological well-being ($R = .490$; $F = 50.429$; $p = < .05$) with an effective contribution of 24% ($R^2 = .240$). Implications of this research can give an insight to the company that to improve the psychological well-being of the outsourcing employees can be done by paying attention to the organizational climate of the employees.

Key Words: *Organizational Climate, Psychological Well-Being, Outsourcing Employees*

PENDAHULUAN

Era revolusi industri semakin berkembang dari waktu ke waktu. Perkembangan ini dimulai dari era revolusi industri 1.0, 2.0, 3.0, 4.0 dan kini akan memasuki era revolusi industri 5.0. Perubahan pada revolusi industri terjadi dengan adanya perubahan secara besar-besaran di bidang pertanian, manufaktur, pertambangan, transportasi dan teknologi serta memiliki dampak yang mendalam terhadap kondisi sosial, ekonomi dan budaya di dunia. Setiap negara di dunia seyogyanya harus bisa mengikuti perkembangan yang terjadi pada revolusi industri ini. Bagi berbagai perusahaan, revolusi industri merupakan hal mutlak yang sulit untuk dihindari dan harus selalu diikuti. Perusahaan-perusahaan mengikuti perkembangan ini agar tidak mengalami ketertinggalan.

PT INALUM yang selanjutnya disebut sebagai perusahaan merupakan salah satu perusahaan di bidang peleburan aluminium di Indonesia yang terus melakukan perubahan. Dilihat dari struktur organisasi perusahaan, perubahan yang baru-baru saja terjadi dilakukan pada tahun 2019 lalu ketika Kementerian Badan Usaha Milik Negara menambah satu posisi direktur di perusahaan yaitu Direktur Transformasi Bisnis. Tujuan penambahan Direktur Transformasi Bisnis tersebut adalah untuk mempercepat proyek-proyek penghiliran dan juga kegiatan eksplorasi perusahaan. Perubahan lainnya yang dilakukan adalah perubahan budaya yang disebut sebagai *culture movement*.

Culture movement merupakan suatu ajakan kepada semua karyawan MIND ID group untuk bersama-sama menjalankan program, inisiatif dan aktivitas sepanjang perjalanan *culture movement* untuk mencapai tujuan bersama. *Culture movement* di perusahaan mengalami perjalanan yang berkelanjutan. Diawali dari adanya Noble Purpose, Values dan Key Behavior dari MIND ID group. Kemudian berlanjut dengan adanya

komitmen dari top manajemen atas terbentuknya program *culture movement* ini dan setelahnya baru diadakan program khusus untuk *culture movement* itu sendiri. Program *culture movement* tersebut kemudian direalisasikan dan selanjutnya akan dilakukan penilaian serta perbaikan yang berkelanjutan.

Menurut Ni'mah & Nasif karyawan adalah aset penting yang harus dipandang sebagai manusia secara utuh dan memiliki berbagai macam kebutuhan yang kompleks.

Salah satu cara agar perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan yaitu diawali dengan memperhatikan kondisi para karyawannya. Kondisi karyawan dapat terlihat dari kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh pekerja. Di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 31 tentang ketenagakerjaan juga disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat .

Jika dilihat dari berbagai sisi terhadap kebutuhan karyawan terdapat satu permasalahan yang sering terjadi terkait dengan kebutuhan karyawan yaitu karyawan merasa dirugikan oleh peraturan yang telah dibuat. Salah satu peraturan yang dianggap masih belum sesuai dengan karyawan salah satunya adalah di dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terus ramai diperbincangkan oleh tenaga kerja di Indonesia. Secara spesifik contoh tersebut adalah adanya kontra terhadap wacana revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan tenaga kerja outsourcing . Dalam aksi unjuk rasa yang dilakukan oleh kelompok buruh di Jakarta pada tanggal 30 Agustus 2019, terdapat beberapa pasal yang dirasa oleh tenaga kerja yang melakukan aksi unjuk rasa tersebut bisa membahayakan mereka dan

berdampak pada kesejahteraan karyawan outsourcing.

Kemudian di perusahaan terdapat beberapa permasalahan yang peneliti temukan berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan selama proses magang di perusahaan tersebut. Ditemukan data melalui wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan outsourcing yang bekerja di perusahaan yaitu beberapa karyawan outsourcing masih merasa adanya ketidakadilan untuk memperoleh hak jam lembur dibandingkan dengan mandor yang mengawasi kinerja mereka. Kemudian masih terdapat gap-gap antar anggota karyawan outsourcing. Anggota karyawan outsourcing merasakan hubungan yang kurang baik dengan sesama anggota karyawan outsourcing lainnya karena penempatan yang berbeda-beda. Kemudian sering terjadi kesalahpahaman antar karyawan yang berperan sebagai maid saat proses check in dan check out mess tamu di perusahaan.

Kesalahpahaman yang disebutkan di atas terjadi secara terus menerus tanpa ada penyelesaian hingga saat ini. Kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai pencapaian kesempurnaan yang merepresentasikan realisasi dari potensi individu yang sesungguhnya. Menurut pandangan Werdyaningrum, kesejahteraan psikologis adalah konsep individu yang mampu menerima diri apa adanya, tidak tampak gejala-gejala depresi, dan selalu memiliki tujuan hidup yang dipengaruhi oleh fungsi psikologi positif berupa aktualisasi diri, penguasaan lingkungan sosial dan penguasaan lingkungan. Ryff & Singer menguraikan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan fungsi optimal dari fungsi psikologis seseorang. Robertson & Cooper mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis berkaitan dengan tingkat perasaan dan tujuan psikologis yang dirasakan oleh seseorang di tempat kerja. Perasaan dan tujuan psikologis tersebut tentunya yang bersifat positif terhadap pekerjaan saat ini.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan diantaranya adalah iklim organisasi, kepuasan kerja, persepsi pengembangan karier, dan job insecurity. Terdapat hal yang berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis adalah bila lingkungan kerja tidak mendukung karyawan untuk bisa mendapatkan kesejahteraan psikologis. Terdapat perbedaan antara masing-masing individu dalam mempersepsikan lingkungan kerjanya, berdasarkan apa yang dapat dilihat, dirasakan, dijelaskan serta diinterpretasikannya. Hal tersebut terjadi karena adanya pengalaman yang berbeda-beda terhadap masing-masing individu tersebut bekerja. Persepsi yang muncul dari masing-masing individu akan berpengaruh pada perilaku yang diperlihatkan. Persepsi anggota organisasi tentang norma yang berkaitan dengan aktivitas kerja organisasi ini disebut iklim organisasi.

Iklim organisasi adalah iklim dimana para anggota organisasi atau karyawan melakukan pekerjaan. Stringer mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai 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. Dalam penelitian Lusiana, dapat dilihat bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap psychological well-being sebesar .537. Luthan menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi dan berpengaruh terhadap praktik serta kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Iklim organisasi sangat mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi.

Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan dalam bekerja.

HIPOTESA PENELITIAN

Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan *outsourcing*?

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis dipopulerkan oleh Ryff pada tahun 1989. Kesejahteraan psikologis merupakan salah satu konsep dari psikologi positif. Ryff (1989) mendefinisikan kesejahteraan psikologis merupakan kemampuan individu untuk menerima dirinya apa adanya (*self-acceptance*), membentuk hubungan yang positif dengan orang lain (*positive relation with others*), memiliki kemandirian dalam menghadapi tekanan sosial (*autonomy*), mengontrol lingkungan eksternal (*environmental mastery*), memiliki tujuan dalam hidupnya (*purpose in life*), serta mampu merealisasikan potensi dirinya secara *continue* (*personal growth*). Ryff & Keyes (1995) menambahkan bahwa kesejahteraan psikologis adalah suatu keseimbangan afek positif dan negatif dan suatu fungsi kepuasan hidup seseorang atau *appraisal kognitif* seseorang.

Hurlock (1999), mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis sebagai kebutuhan untuk memenuhi ketiga kebahagiaan yaitu penerimaan, kasih sayang dan pencapaian.

Kesejahteraan psikologis menurut Pinquart & Soreson (2000) merupakan suatu evaluasi positif mengenai kehidupan seseorang yang diasosiasikan dengan diperolehnya perasaan menyenangkan.

Kemudian Keyes, Shmotkin & Ryff (2002) juga menambahkan bahwa kesejahteraan psikologis bukan hanya kepuasan hidup dan keseimbangan antara afek positif dan afek negatif namun juga melibatkan persepsi dari keterlibatan dengan tantangan-tantangan sepanjang hidup.

Menurut Snyder & Lopez (2002) kesejahteraan psikologis dapat dinyatakan sebagai gambaran mengenai level yang tertinggi dari fungsi individu sebagai manusia dan apa yang diharapkan sebagai

mahluk yang memiliki tujuan dan akan berjuang untuk tujuan hidupnya.

Selanjutnya Keyes & Magyar-Moe (2002) turut menambahkan bahwa kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai suatu kondisi yang bebas dari rasa cemas, depresi, dan simtom distress lainnya. Namun seiring dengan berjalannya waktu, kesejahteraan psikologis sudah didefinisikan dengan lebih positif, yaitu meliputi kualitas positif yang dimiliki oleh seorang individu sehingga dapat mencapai kesehatan mental yang baik.

Raz (2004) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis yaitu menjalankan kegiatan sepenuh hati dan sukses dalam menjalin hubungan dengan orang lain yang berarti sumber kesejahteraan psikologis berasal dari makna hidupnya.

Snyder & Lopez (2005) menambahkan bahwa kesejahteraan psikologis bukan hanya merupakan ketiadaan penderitaan, namun kesejahteraan psikologis meliputi bagaimana individu berperan dalam kehidupan, bagaimana individu memahami arti dan tujuan hidup, dan bagaimana seorang individu mampu membangun relasi dengan individu lainnya.

Ramos (2007) mendefinisikan kesejahteraan psikologis adalah kebaikan, keharmonisan, menjalin hubungan baik dengan orang lain baik antar individu maupun dalam kelompok.

Huppert (2009) mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis adalah hidup yang berjalan dengan baik.

Berger (2010) menjelaskan kesejahteraan psikologis ditempat kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang memiliki motivasi, dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energi positif, menikmati semua kegiatan pekerjaannya dan akan bertahan lama pada pekerjaannya.

Jarden (2012) mengemukakan bahwa kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai kebahagiaan, kepuasan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah disebutkan maka peneliti menyimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis

merupakan perasaan bisa menerima diri, merasa memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, merasa bisa mengambil keputusan sendiri, merasa mampu beradaptasi dengan orang lain, merasa mengalami perkembangan diri dalam kehidupannya dan merasa mempunyai tujuan di kehidupannya.

Aspek-Aspek Kesejahteraan Psikologis

Ryff (1989) menjabarkan bahwa aspek kesejahteraan psikologis adalah sebagai berikut:

- a. **Penerimaan Diri (Self Acceptance)**
Penerimaan diri yaitu mampu menerima sikap diri dalam hal yang baik maupun buruk. Seseorang dengan penerimaan diri yang tinggi memiliki sikap yang positif mengenai dirinya sedangkan sebaliknya seseorang dengan penerimaan diri yang rendah adalah orang yang rentan mengalami keputusasaan terhadap dirinya serta kecewa dengan hal-hal yang terjadi dimasa lalu.
- b. **Hubungan Positif dengan Orang Lain (Positive Relationship with Other)**
Memiliki hubungan yang positif dengan orang lain merupakan suatu kemampuan untuk berinteraksi dan menjalin pertemanan dengan penuh kasih sayang, peduli, percaya dan empati. Individu yang tidak memiliki hubungan positif dengan orang lain akan sangat berhati-hati untuk membentuk hubungan pertemanan dengan orang lain.
- c. **Kemandirian (Autonomy)**
Mandiri yaitu mampu menentukan sendiri pilihan hidup, mampu menahan diri dan tidak tergantung kepada orang lain dalam berpikir dan bertindak. Seorang yang tidak mampu mengambil keputusan sendiri untuk urusan pribadinya merupakan salah satu contoh tidak memiliki kemandirian. Dalam sistem sosial, individu dengan otonomi mampu untuk mempertahankan dirinya, memiliki kualitas dari keberadaan diri (self- determination) dan memiliki kebebasan yang mana hal ini merupakan kemampuannya didalam tekanan sosial. Ia memiliki kekuatan untuk tetap mengikuti

pendiriannya walaupun hal itu berlawanan dengan norma umum. Sebagai contoh, digambarkan oleh Ryff (1995) seseorang yang dapat berfungsi secara penuh (fully functioning person) adalah orang yang memiliki pandangan pribadi tentang evaluasi mengenai dirinya (internal locus of evaluation), tanpa harus terdapat persetujuan dari orang lain, tetapi ia memiliki penilaian standar dalam mengevaluasi dirinya.

Individu yang mencerminkan otonomi menunjukkan karakteristik mampu mandiri dan menunjukkan ketidakbergantungannya, mampu bertahan dalam tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dalam suatu cara tertentu mengatur perilaku yang disesuaikan dari dalam dirinya dan mengevaluasi diri sendiri menggunakan standar pribadinya.

Sedangkan individu yang belum memiliki otonomi adalah seseorang yang tergantung pada harapan dan evaluasi orang lain, berpijak pada keputusan orang lain untuk membuat suatu keputusan yang penting serta menyesuaikan diri dengan tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dalam suatu cara tertentu.

- d. **Penguasaan Lingkungan (Environmental Mastery)**

Penguasaan lingkungan adalah menyesuaikan diri dengan lingkungan dan membuat lingkungan menjadi nyaman bagi diri sendiri.

- e. **Perkembangan Diri (personal growth)**

Perkembangan diri merupakan kemampuan individu untuk mau terus belajar, memajukan diri, mencari dan mendapatkan pengalaman baru dan terus berusaha agar bisa berkembang. Fungsi diri yang optimal dalam diri seseorang ditandai dengan pertumbuhan pribadi yang baik.

- f. **Tujuan Hidup (Purpose of Life)**

Individu yang memiliki tujuan hidup adalah yang mampu merencanakan masa depannya setelah melewati berbagai pengalaman di masa lalu. Individu yang tidak memiliki tujuan hidup akan

cenderung merasa ragu dalam setiap melakukan tindakan dan keputusan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka disimpulkan bahwa aspek-aspek kesejahteraan psikologis menurut Ryff (1989) adalah kemandirian, penguasaan lingkungan, penerimaan diri, perkembangan diri, hubungan yang positif dengan orang lain, dan tujuan hidup.

IKLIM ORGANISASI

Davis & Newstrom (2000) mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Davis & Newstrom (2001) juga memiliki pandangan mengenai iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Stringer (2002) mendefinisikan iklim organisasi sebagai 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.

Simamora (2004) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi.

Iklim organisasi merupakan suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja (Kusnan, 2004).

Lussier (2005) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Luthans (2006) menambahkan bahwa iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi yang dipandang

dapat mempengaruhi perilaku anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi.

Iklim organisasi menurut Wirawan (2007) adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan organisasi secara rutin yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut Schneider, Macey & Ehrhart (2013) iklim organisasi merupakan kesimpulan dari semua pengalaman yang dialami oleh seseorang dalam lingkungan kerjanya. Pengalaman tersebut merupakan persepsi dari setiap karyawan terhadap peraturan, kebiasaan, dan prosedur yang dialami oleh karyawan. Selain itu, pengalaman tersebut juga termasuk perasaan didukung dan diharapkan oleh perusahaan, serta perilaku yang mendapatkan penghargaan dari perusahaan.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah disebutkan di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap lingkungan organisasinya.

Aspek-aspek Iklim Organisasi

Stringer (2002) mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan, yakni:

a. Struktur

Struktur (structure) organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

b. Standar-standar

Standar-standar (standards) dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan

untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab (responsibility) merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

d. Penghargaan

Penghargaan (recognition) mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

e. Dukungan

Dukungan (support) merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri. Dimensi iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, di mana sumber-sumber sangat terbatas.

f. Komitmen

Komitmen (commitment) merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah metode skala. Metode skala adalah suatu metode pengumpulan data yang terdiri dari sejumlah pernyataan yang disusun untuk mengungkap atribut atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu tertentu melalui respon yang diberikan oleh subjek terhadap pernyataan tersebut (Azwar, 2009).

Tempat penelitian ini adalah di PT. INALUM (Persero) yang berlokasi di Tanjung Gading, Batu Bara, Sumatera Utara.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Adapun metode pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode non-probability sampling, dimana setiap orang atau pun anggota dalam populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel non-probability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*, yaitu dengan mengumpulkan data langsung dari sampel yang ditemui.

Penelitian ini menggunakan dua skala penelitian, yaitu kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi. Skala kesejahteraan psikologis dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Ryff (1989) yang terdiri dari 6 (enam) aspek yaitu penerimaan diri (self acceptance), hubungan positif dengan orang lain (positive relationship with

other), kemandirian (autonomy), penguasaan lingkungan (environmental mastery), perkembangan diri (personal growth), tujuan hidup (purpose of life). Skala iklim organisasi disusun menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Stringer (2002) yaitu struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen.

HASIL

Gambaran Umum Subjek Penelitian Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 162 karyawan outsourcing PT. INALUM yang akan dipaparkan berdasarkan data diri yang dicantumkan dalam alat ukur penelitian. Berikut adalah gambaran data subjek selengkapnya:

Tabel. 1.1

Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (N)	Persentase(%)
Laki-laki	101	62.3 %
Perempuan	61	37.7 %
Total	162	100 %

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 101 (62.3%) subjek penelitian yang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan subjek penelitian yang berjenis kelamin perempuan berjumlah sebanyak 61 orang (37.7%). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak 24.3% jika dibandingkan dengan subjek penelitian yang berjenis kelamin perempuan.

Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Tabel 1.2

Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

KATEGORI	USIA (TAHUN)	JUMLA H (N)	PERSENTAS E
<i>Exploration</i>	15 – 24	40	24.7 %
<i>Establishment</i>	25 – 44	88	54.3 %
<i>Maintenance</i>	45 – 64	34	20.9 %

Jumlah	162	100 %
--------	-----	-------

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, kategorisasi disusun berdasarkan teori perkembangan karir Donald Super yang menyatakan bahwa usia 15-24 tahun merupakan tahapan *exploration*, usia 25 – 44 tahun merupakan tahapan *establishment*, dan usia 45 – 64 tahun merupakan tahapan *maintenance* (Super, 1990).

Kemudian, dapat diketahui bahwa usia subjek penelitian terbanyak adalah kelompok usia 25 – 44 tahun, yaitu sebanyak 88 orang (54.3 %). Selanjutnya kelompok usia yang paling sedikit adalah kelompok usia 45 – 64 tahun, yaitu 34 orang (20.9 %). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian terbanyak berada pada usia diantara 25 – 44 tahun.

Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 1.3

Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

KATEGORI	MASA KERJA (TAHUN)	JUMLA H (N)	PERSENTAS E
<i>Early career stage</i>	0 – 2	40 orang	24.6%
<i>Middle career stage</i>	3 – 10	70 orang	43.2%
<i>Late career stage</i>	> 10	52 orang	32.1%
Jumlah		162	100 %

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, kategorisasi dibuat berdasarkan masa kerja menurut Siagian (2008) dimana masa kerja indikator yang menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan dan jabatan pada suatu perusahaan. Masa kerja dibagi menjadi tiga bagian, yaitu *early career stage* (0 – 2 tahun), *middle career stage* (3 – 10 tahun) dan *late career stage* (> 10 tahun) (Sandhu & Kaur (2010).

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menunjukkan hasil bahwa subjek dengan

jumlah terbesar berada pada kategori *middle career stage*, yaitu sebanyak 70 orang (43.2 %). Kemudian subjek dengan jumlah yang paling sedikit berada pada kategori *early career stage*, yaitu sebanyak 40 orang (24.6 %) dan pada kategori *late career stage* terdapat subjek sebanyak 52 orang (32.1 %).

Kategorisasi Kesejahteraan Psikologis
Tabel 1.4

For mula	Katego risasi	Freku ensi	Persen tase (%)
X < 67.7	Rendah	26	16.1%
67.7 ≤ X ≤ 106.3	Sedang	118	72.8%
X > 106.3	Tinggi	18	11.1%
Total			100%

Tabel 1.4 menjelaskan kategorisasi kesejahteraan psikologis. Pada variabel kesejahteraan psikologis dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan *outsourcing* PT. INALUM memiliki kesejahteraan psikologis yang sedang yaitu sebanyak 118 orang (72.8%). Kemudian terdapat 26 orang (16.1%) dengan kesejahteraan psikologis yang rendah dan 18 orang (11.1%) dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi.

Kategorisasi Iklim Organisasi
Tabel 1.5

For mula	Katego risasi	Freku ensi	Persen tase (%)
X < 63	Negatif	1	.6%
63 ≤ X ≤ 99	Netral	121	74.6%
X > 99	Positif	40	24.7%
Total			100%

Tabel 1.5 menjelaskan kategorisasi iklim organisasi. Pada variabel iklim organisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan *outsourcing* PT. INALUM memiliki persepsi yang netral terhadap iklim organisasi yaitu sebanyak 121 orang (74.6%). Kemudian terdapat 1 orang (.6%) dengan persepsi yang negatif dan 40 orang (17.9%) dengan tingkat persepsi yang positif terhadap iklim organisasi.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Outsourcing

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10759.364	1	10759.364	50.429	.000 ^b
Residual	34137.081	160	213.357		
Total	44896.444	161			

a. Dependent Variable: KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS

b. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI

Nilai F Hitung 50.429 dengan tingkat signifikansi sebesar .000 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 ^a	.240	.235	14.606

a. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI

Adapun besar nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar .490 dan nilai koefisien determinasi (R Square) yaitu sebesar .240 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel

iklim organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan outsourcing sebesar 24 %.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap kesejahteraan psikologis. Hal ini sesuai dengan hipotesa yang dibuat yaitu iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis (Gondlekar & Kamat, 2006; Mafini, 2016).

Owens (1991) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota tentang lingkungan kerja organisasi. Hal itu turut di artikan lebih kurang sama oleh Wirawan (2008) yang mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi. Briner (2000) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan sangat tergantung pada lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja karyawan bisa menghasilkan dampak positif maupun negatif pada kesejahteraan psikologis karyawan (Briner, 2000).

Dilihat dari kategorisasi yang telah dibuat, karyawan outsourcing yang terlibat dalam penelitian ini memiliki persepsi yang netral terhadap iklim organisasi. Hal tersebut berarti sebagian besar karyawan outsourcing mempersepsikan iklim organisasi yang ada diperusahaan secara netral. Walgito (2010) mengemukakan bahwa persepsi adalah proses individu mengamati dunia

luarnya dengan menggunakan alat indranya atau proses yang berwujud diterimanya stimulus oleh individu melalui reseptornya. Karyawan yang mempersepsikan iklim organisasi secara netral berarti disamping memiliki pandangan yang positif terhadap kondisi, keadaan dan karakteristik lingkungan organisasi juga masih memiliki pandangan yang negatif terhadap hal tersebut. Karyawan yang memiliki persepsi positif dapat merasakan manfaat dari pengaruh yang diberikan oleh iklim organisasi sedangkan karyawan yang memiliki persepsi yang negatif cenderung merasa belum mendapatkan manfaat yang maksimal dari pengaruh iklim organisasi. Oleh karena masih belum maksimalnya pengaruh yang dirasakan dari iklim organisasi yang ada di perusahaan maka persepsi yang dimiliki oleh karyawan terhadap iklim organisasi perusahaan masih netral.

Jumlah karyawan outsourcing yang berada pada kategori netral sebanyak 121 orang (74.6%). Kemudian terdapat sebanyak 1 orang (.6%) karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap iklim organisasi dan sebanyak 40 orang (24.7%) karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap iklim organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan outsourcing di PT. Inalum ditemukan bahwa terdapat keluhan yang berkaitan dengan aspek-aspek iklim organisasi yakni masih ada kekurangan dalam penjabaran tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh karyawan outsourcing. Kemudian diakui juga bahwa masih ada kekurangan berupa minimnya dukungan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan outsourcing serta belum adanya penilaian yang baku terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Hal-hal tersebut merupakan keluhan yang mengindikasikan bahwa persepsi karyawan outsourcing mengarah ke hal yang negatif dan dapat berpengaruh pada

kesejahteraan psikologis karyawan outsourcing tersebut. Tugas dan tanggung jawab yang kurang jelas membuat pekerjaan menjadi tumpang tindih dan bisa menimbulkan perseteruan antara karyawan, perseteruan ini merupakan keluhan yang mengarah pada hubungan positif dengan orang lain dimana hubungan positif dengan orang lain merupakan salah satu aspek dari kesejahteraan psikologis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh kesimpulan bahwa Iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Adapun nilai sumbangan efektif iklim organisasi terhadap kesejahteraan psikologis adalah sebesar 24%.

SARAN

Saran Metodologis

Subjek dalam penelitian diambil dengan menggunakan sampel penelitian. Dengan jumlah populasi yang masih terjangkau, sebaiknya peneliti selanjutnya bisa meneliti dengan melibatkan keseluruhan populasi.

Saran Praktis

1. Perusahaan hendaknya membuat program seperti gathering untuk mendorong penerapan dukungan antar anggota kelompok kerja di perusahaan baik itu karyawan tetap, karyawan kontrak maupun karyawan outsourcing dalam satu seksi di perusahaan minimal 1 x dalam setahun dan bisa dilakukan di area perumahan perusahaan.

2. Perusahaan hendaknya membuat deskripsi peran dan tanggung jawab yang jelas untuk masing-masing karyawan outsourcing yang akan dipekerjakan di perusahaan dan membuat standar-standar pekerjaan yang jelas dan rinci.

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah, R. (1997). *Manajemen tenaga kerja dan hubungan kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Armstrong-Stassen, M. (1993). Production workers, reactions to a plant closing: The role of transfer, stress and support. *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal*, 6. 201-214.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. 10th Edition. London: Kogan Page Publishing.
- Azwar, S. (2009). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. .
- Berger, A. (2010). *Review: happiness at work*. United States: Basil & Spice.
- Briner, R. (2000). Relationships between work environments psychological environments and psychological well-being. *Occupational Medicine*, 50(50), 299-303. Doi: 10.1093/OCCMED/50.5.299
- Ciptaningtyas, E. S. G., & Setyorini, T. D. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan psychological well-being pada karyawan redaksi pt. suara merdeka press. *Seminar Knowledge Festival 2018*, Research Based Learning: Integrating Research into Teaching and Learning in Higher Education.
- Cnn Indonesia. (2019). Menimbang untung dan buntung revisi uu ketenagakerjaan. <http://www.cnnindonesia.com/ekonomi/201910030774809-92-436770/menimbang-untung-dan-buntung-revisi-uu-ketenagakerjaan>. Diakses pada 3 Januari 2020.
- Davis, K., & Newstrom. (2000). *Perilaku dalam organisasi*, Edisi Ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Davis, K., & Newstrom. (2001). *Perilaku dalam organisasi*, Edisi Ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using spss*. London: Sage Publication Ltd.

- Gondlekar, S., & Kamat, M. S. (2016). Effect of organizational climate on psychological well being: a study of vedanta ltd. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(3), 182-195.
- Hepner, H.W. (1973). *Psychology applied of life and work*. New York: Prentive-Hall.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: evidence regarding its causes and consequences. *Journal of Health and Well-Being*, 1, 137-164.
- Hurlock. (1999). *Psikologi perkembangan*. Jakarta: Erlangga.
- Jarden, A. (2012). Positive psychologist on positive psychology: robert vallerand. *International Journal of Well-Being*, 2(2), 125-130.
- Keyes, C. L. M., Hysom, S. J., & Lupo, K. L. (2000). The positive organization: leadership legitimacy, employee well-being, and the bottom line. *The Psychologist Manager Journal*, 4(2), 143-153.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Keyes, C. L. M., & Magyar-Moe, J. L. (2002). The measurement and utility of adult subjective-well-being. *Positive Psychological Assessment: A Handbook of Models and Measures*.
- Kusnan, A. (2004). Analisis sikap iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja dalam menentukan efektivitas kinerja organisasi di garnisun tetap iii Surabaya. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Lusiana, L. (2018). Pengaruh iklim organisasi terhadap *psychological well-being* pns di markas pusat kesehatan ad dengan motivasi kerja sebagai mediator. *Oratoria*, 5(1), 1-15.
- Lussier, N. R. (2005). *Human relations in organization applications and skill building*. New York: Mc Graw Hill.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mafini, C. (2016). The contribution of organisational climate to employee well-being. *The Jorunal of Applied Business Research*, 32(4), 1157-1168.
- Martini, Y., & Rostiana. (2003). Komitmen organisasi ditinjau berdasarkan iklim organisasi dan motivasi berprestasi. *Phronesis*, 5(9), 21-31.
- Murni, S., & Yurnalis. (2018). Pengaruh job insecurity terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan kontrak pada kantor pusat administrasi universitas syiah kuala banda aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(4), 77-89.
- Ni'mah., & Nasif. (2016). Analisis kesejahteraan karyawan *outsourcing* dalam perspektif karyawan pt spirit krida indonesia. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(2), 300-317.
- Owens, R.G. (1991). *Organizational behavior in education*. Englewood Cliffs, N.J. Prentice-Hall.
- Pinquart, M., & Sorensen, S. (2000). Influences of socioeconomic status, social network, and competence on subjective well-being in later life: a meta-analysis. *Psychology and Aging*, 5(2), 187-224.
- Ramos, R. L. (2007). In the eye of the beholder: implicit theories of happiness among filipino adolescents. *Phillippine Journal of Counseling Psychology*, 9(1), 96-127.
- Robertson, L. T., & Cooper, C. (2011). *Well-being: productivity and happiness at work*. London: Palgrave Macmillan. Doi: 10.1057/9780230306738.

- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? exploration on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 99-104.
- Ryff, C. D., & Singer, H. B. (2008). Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39.
- Adhila, B. T. A., & Raymond, R. (2021). The Effect Of Lifestyle, Price And Promotion On Purchase Decision Of Consumers Kasta Coffee Batam. *Zona Manajerial: Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam*, 11(1), 15-27.
- BAHRI, N. I., & Raymond, R. (2021). Pengaruh Promosi, Desain Tempat Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Disetara Coffee Batam. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(4).
- Elyana, E. (2021). *Pengaruh Kualitas Produk, Kepercayaan, Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pakaian Secara Online Di Kota Batam* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Ngaliman, N., Satriawan, B., & Raymond, R. (2024). kunjungan pengabdian masyarakat dan bakti sosial ke muallaf center di jembatan iii barelang, kota batam, kepulauan riau. *Jurnal Pengabdian Ibnu Sina*, 3(1), 50-57.
- Usvita, M., Desda, M. M., Saununu, S. J., Indrawan, M. G., Herlina, H., Raymond, R., ... & Eka, A. P. B. (2023). *Manajemen Pemasaran E-Commerce*. CV. Gita Lentera.
- Indrawan, M. G., & Raymond, R. (2020). Pengaruh Norma Subjektif Dan Return Ekspektasian Terhadap Minat Investasi Saham Pada Calon Investor Pada Program Yuk Nabung Saham Di Kota Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 5(3), 156-166.
- Indrawan, M. G., & Siregar, D. L. (2021). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Smartphone Samsung Di Kota Batam. *Jurnal Ekobistek*, 81-87.
- Indrawan, M. G., & Raymond, R. (2019). Pengaruh Suku Bunga Sertifikat Bank Indonesia dan Nilai Kurs Terhadap Risiko Sitematik Saham Perusahaan Sektor Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 7(1), 78-87.
- Mardika, N. H., & Raymond, R. (2018, October). Analisis Persepsi Masyarakat Dalam Memilih Perbankan Syariah Di Kota Batam. In *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial dan Teknologi (SNISTEK)* (No. 1, pp. 115-120).
- Maslan, A., Elisa, E., & Raymond, R. (2019). Pembuatan Media Promosi Berbasis Web, Sistem Administrasi, dan Manajemen Pemasaran pada Mitra Kelompok Usaha Bersama (KUB) Nelayan di Kelurahan Pulau Temoyong, Batam. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 4(4), 491-500.
- Putra, D. G., & Raymond, R. (2019). Pengaruh Dana Pihak Ketiga Dan

- Kecukupan Modal Terhadap Profitabilitas Pada Bank Riau Kepri Kota Batam. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2).
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & rahmat Yusran, R. (2023). pelatihan pencatatan biaya bahan baku untuk meningkatkan kinerja keuangan umkm ikan hias: The Training for Recording of Raw Material Costs to Improve the Financial Performance of UMKM Ornamental Fish. *PUAN INDONESIA*, 5(1), 53-62.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa. *JURSIMA*, 11(1), 129-133.
- Raymond, R. (2018). Peningkatan Kinerja Pemasaran Melalui Pelatihan Perencanaan Bagi Kelompok Usaha Kerajinan Taufan Handrycraft Di Kota Batam. *J-ABDIPAMAS (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 2(1), 105-110.
- Raymond, R. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemiskinan Di Propinsi Kepulauan Riau. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 2(3), 14-24.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & rahmat Yusran, R. (2023). Pelatihan Pencatatan Biaya Bahan Baku Untuk Meningkatkan Kinerja Keuangan Umkm Ikan Hias: The Training for Recording of Raw Material Costs to Improve the Financial Performance of UMKM Ornamental Fish. *PUAN INDONESIA*, 5(1), 53-62.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa. *Jursima (Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen)*, 11(1), 129-133.
- Siregar, D. L., Indrawan, M. G., Putri, A. D., Rosiska, E., & Raymond, R. (2023). Development Of Product Packaging Design In Income Increasing Business Group Of Prosper Family (Uppks) Friends Kitchen In Batam City: Pengembangan Desain Kemasan Produk Pada Kelompok Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera (UPPKS) Sahabat Kitchen Di Kota Batam. *PUAN INDONESIA*, 4(2), 279-284.
- UPB, J. I. M. (2017). Pengaruh Likuiditas Dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas Pada PT Indosat Tbk. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 5(1), 110-118.
- Indrawan, M. G., & Raymond, R. (2022). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Konsumen pada Produk Kosmetik di Kota Batam. *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, 1(2), 121-128.
- Karnadi, V., & Siregar, D. L. (2022). Pembinaan studi kelayakan bisnis bagi anggota persatuan perantau sariak sungai abu (pessas) kota batam. *Puan indonesia*, 4(1), 111-118.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Indrawan, M. G., Rosiska, E., & Sibuea, T. H. (2022). FAKTOR Faktor Yang Mempengaruhi Profitabilitas Pada

- Perusahaan Yang Terdaftar Di Bei. *Zona Keuangan: Program Studi Akuntansi (S1) Universitas Batam*, 12(3).
- Indrawan, M. G., Wibisono, C., & Widia, E. (2022). The determination of products, prices, promotion of educational quality through the lecturers satisfaction of batam university in the covid 19 pandemic era. *Academy of Strategic Management Journal*, 21, 1-13.
- Rosiska, E., Siregar, D. L., Raymond, R., & Putri, A. D. (2022). Pemberdayaan Media Pemasaran Bagi Kelompok UKM Sagulung Kota Batam. *Jurnal Pengabdian Bareleng*, 4(2).
- Sandhu, S. H., & Kaur, K. (2010). Career stage effect on organizational commitment: empirical evidence from indian banking industry. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 141-152.
- Sapnas, K. G., & Zeller, R. A. (2002). Minimizing sample size when using exploratory factor analysis for measurement. *Journal of Nursing Measurement*, 12 (2), 97-109.
- Schneider, B., Ehrhart, M.G., & Macey, W. (2012). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1). DOI: [10.1146/annurev-psych-113011-143809](https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809)
- Sekaran, U. (2011). *Research methods for business (metode penelitian untuk bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2002). *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2005). *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r & d*. Bandung: Alfabeta.
- Walgito, B. (2010). *Pengantar psikologi umum*. Yogyakarta: CV Andi.
- Werdyaningrum, P. (2013). Psychological well-being pada remaja yang orang tua bercerai yang tidak bercerai (utuh). *Journal Online Psikologi*, 1(2), 480-492.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan iklim organisasi: teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan iklim organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.