

**PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* SEBAGAI PREDIKTOR PERSEPSI KINERJA KARYAWAN PT.
POWERINDO PRIMA PERKASA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S1)
Dalam Ilmu Psikologi (S.Psi)*



Disusun :

Satrio Mukti Pambudi

1907016103

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

2024

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* SEBAGAI PREDIKTOR PERSEPSI KINERJA KARYAWAN PT. POWERINDO PRIMA PERKASA**

Nama : Satrio Mukti Pambudi

NIM : 1907016103

Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh dewan penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang dan dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Psikologi

Semarang, 9 Juli 2024

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Prof. Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si.
NIP. 197304271996031001

Penguji II

Wening Wihartati, S.Psi., M.Si.
NIP. 197711022006042004

Penguji III

Lainatul Mudzkivvah, M.Psi., Psikolog
NIP. 198805032023212036

Penguji IV

**Nadva Ariyani Hasanah
Nurivvatiningrum, M.Psi., Psikolog**
NIP. 199201172019032019

Pembimbing I

Wening Wihartati, S.Psi., M.Si.
NIP. 197711022006042004

Pembimbing II

Lucky Ade Sessiani, M.Psi., Psikolog
NIP. 198512022019032010

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Satrio Mukti Pambudi

NIM : 1907016103

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* SEBAGAI
PREDIKTOR PERSEPSI KINERJA KARYAWAN PT. POWERINDO PRIMA
PERKASA**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya kepenulisan saya sendiri, kecuali pada bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 4 Juni 2024

Pembuat Pernyataan,



Satrio Mukti Pambudi

NIM. 1907016103

NOTA PEMBIMBING I



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*
SEBAGAI PREDIKTOR PERSEPSI KINERJA KARYAWAN PT.
POWERINDO PRIMA PERKASA

Nama : Satrio Mukti Pambudi

NIM : 1907016103

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,

Wening Wihartati, S.Psi., M.Si
NIP. 197711022006042004

Semarang, 14 Juni 2024
Yang bersangkutan

Satrio Mukti Pambudi
NIM. 1907016103

NOTA PEMBIMBING II



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*
SEBAGAI PREDIKTOR PERSEPSI KINERJA KARYAWAN PT.
POWERINDO PRIMA PERKASA

Nama : Satrio Mukti Pambudi

NIM : 1907016103

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing II,

Semarang, 10 Juni 2024
Yang bersangkutan

Lucky Ade Sessiani, M.Psi., Psikolog
NIP. 198512022019032010

Satrio Mukti Pambudi
NIM. 1907016103

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunianya serta kenikmatan Iman, Islam dan Ikhsan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **Persepsi Budaya Organisasi dan Psychological Well-Being Sebagai Prediktor Persepsi Kinerja Karyawan PT. Powerindo Prima Perkasa**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan guna memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang.

Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga, dan para pengikutnya dengan harapan semoga kita semua mendapatkan syafaatul udzma di yaumul akhir nanti.

Proses dalam menyelesaikan skripsi saya sadar bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna, saya menyadari dalam penyusunan skripsi ini banyak menemui kendala dan kekeliruan. Namun, kendala tersebut dapat diselesaikan dengan bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Saya berharap penelitian skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk berbagai pihak. Aamiin Ya Robbal Alamiin.

Semarang, 4 Juni 2024

Penulis,



Satrio Mukti Pambudi

NIM. 1907016103

PERSEMBAHAN

Penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik dengan dukungan, bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Nizar, M.Ag selaku Rektor UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya
2. Prof. Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya
3. Ibu Dewi Khurun, M.A selaku Ketua Jurusan Psikologi
4. Ibu Wening Wihartati, S.Psi., M.Si., selaku pembimbing I
5. Ibu Lucky Ade Sessiani, M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II
6. Dosen, pegawai, dan seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang
7. Keluarga besar PT. Powerindo Prima Perkasa yang telah mengizinkan saya untuk menjadi subjek penelitian skripsi dan mengizinkan saya melaksanakan penelitian skripsi
8. Kedua orang tua Bapak Joko Purwanto dan Ibu Heny Puspitosari, S.E., yang sangat saya cintai, yang senantiasa memberikan doa, dukungan, motivasi, serta kasih sayang selama perjalanan hidup saya, sehingga bisa menyelesaikan skripsi
9. Kedua adik saya Alm Adhie Bagus Satrio dan Seto Arung Samudra yang sangat saya cintai
10. Alm Kombes Pol dr. Raden Harjuno, Sp.Kj beserta keluarga yang senantiasa memberikan kepercayaan dan dukungan penuh kepada saya selama menempuh perkuliahan
11. Keluarga Ibu Yulia Sumarsih, Lilik Andrianus, A.Md., dan Utami Purwaningsih, S.Tl., yang selalu memberikan semangat dan support dalam berbagai hal kepada saya selama menempuh perkuliahan
12. Nimas Agustina Ayu Wigati yang selalu menemani perjalanan saya dan memberikan kontribusi positif di dalam proses hidup saya
13. Widya Natalia Karim, S.Farm., yang telah memberikan banyak lukisan indah di hidup saya
14. Teman-teman Psikologi C angkatan 2019 yang telah bersama-sama mengukirkan sebuah cerita perjalanan selama berkuliah di UIN Walisongo Semarang
15. Teman-teman dan seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan dukungan moril maupun material dalam penyusunan skripsi ini

Kepada mereka semua, saya hanya bisa memberikan doa terbaik semoga kebaikan dan jasa-jasa yang diberikan kepada saya mendapat balasan dari Allah SWT. Saya menyadari penelitian ini jauh dari kesempurnaan. Saya mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi banyak orang.

Semarang, 4 Juni 2024

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Satrio Mukti Pambudi', written in a cursive style with a horizontal line underneath.

Satrio Mukti Pambudi

NIM. 1907016103

MOTTO

“Hiduplah seperti kereta tinggalkan yang tak pantas ditunggu dan terjang yang menghalangi jalanmu”

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
NOTA PEMBIMBING I	iii
NOTA PEMBIMBING II.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E.Keaslian Penelitian	9
BAB II	11
KAJIAN PUSTAKA	11
A. Persepsi Kinerja Karyawan.....	11
B. Persepsi Budaya Organisasi.....	19
C. <i>Psychological Well-Being</i>	24
D. Hubungan Persepsi Budaya Organisasi, <i>Psychological Well Being</i> dan Persepsi Kinerja Karyawan.....	28
E. Hipotesis	30
BAB III.....	31

METODE PENELITIAN.....	31
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	31
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Validitas dan Reliabilitas.....	39
G. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	40
H. Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV.....	51
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Hasil Penelitian	51
1. Deskripsi Subjek Penelitian	51
2. Kategorisasi Variabel Penelitian	53
3. Hasil Uji Asumsi	56
BAB V	64
PENUTUP.....	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blue Print Persepsi Kinerja.....	34
Tabel 2. Blue Print Persepsi Budaya Organisasi	36
Tabel 3. Blue Print <i>Psychologycal Well-Being</i>	38
Tabel 4. Sebaran Aitem Persepsi Kinerja	40
Tabel 5. Sebaran Aitem Persepsi Budaya Organisasi	42
Tabel 6. Sebaran Aitem <i>Psychologycal Well-Being</i>	45
Tabel 7. Job Process.....	53
Tabel 8. Data Hasil Penelitian	53
Tabel 9. Kategorisasi Skor Data Skala Persepsi Kinerja Karyawan.....	54
Tabel 10. Kategorisasi Skor Data Skala Persepsi Budaya Organisasi.....	54
Tabel 11. Kategorisasi Skor Data Skala <i>Psychologycal Well-Being</i>	55
Tabel 12. Uji Normalitas.....	56
Tabel 13. Uji Lineartas Persepsi Kinerja Terhadap Persepsi Budaya Organisasi	56
Tabel 14. Uji Linearitas Persepsi Kinerja Terhadap <i>Psychologycal Well-Being</i>	57
Tabel 15. Uji Hipotesis t Parsial	58
Tabel 16. Uji Hipotesis Simultan Persepsi Budaya Organisasi dan <i>Psychologycal Well-Being</i> Terhadap Persepsi Kinerja	58
Tabel 17. Tingkat Pengaruh Variabel	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Skema kerangka berpikir persepsi budaya organisasi dan <i>psychological well-being</i> sebagai prediktor persepsi kinerja karyawan	30
Gambar 2. Jenis Kelamin	52
Gambar 3. Usia	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Persepsi Kinerja Sebelum Uji Coba	70
Lampiran 2. Skala Persepsi Kinerja Setelah Uji Coba	73
Lampiran 3. Skala Persepsi Budaya Organisasi Sebelum Uji Coba.....	76
Lampiran 4. Skala Persepsi Budaya Organisasi Setelah Uji Coba	81
Lampiran 5. Skala <i>Psychological Well-Being</i> Sebelum Uji Coba	86
Lampiran 6. Skala <i>Psychological Well-Being</i> Setelah Uji Coba	89
Lampiran 7. Total Skor Penelitian	93
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Persepsi Kinerja Uji Coba	97
Lampiran 9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Persepsi Budaya Organisasi Uji Coba.....	99
Lampiran 10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Psychological Well-Being</i> Uji Coba	101
Lampiran 11. Daftar Riwayat Hidup	104

**PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* SEBAGAI
PREDIKTOR PERSEPSI KINERJA KARYAWAN PT. POWERINDO PRIMA**

PERKASA

SATRIO MUKTI PAMBUDI

ABSTRAK

Persepsi kinerja dapat merupakan pandangan karyawan tentang tingkat pencapaian kerjanya secara kualitatif maupun kuantitatif dari sebuah kegiatan produksi yang ada di dalam perusahaan sesuai dengan aturan, moral, dan etika yang ada di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa faktor yang diprediksi dapat mendukung peningkatan persepsi kinerja karyawan adalah persepsi budaya organisasi dan *psychological well-being*. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara persepsi budaya organisasi dan *psychological well-being* terhadap persepsi kinerja karyawan di PT. Powerindo Prima Perkasa. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala persepsi budaya organisasi, skala *psychological well-being*, dan skala persepsi kinerja karyawan. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. dan penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus *slovin* sebanyak 155 karyawan. Analisis data yang digunakan dalam uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara persepsi budaya organisasi terhadap persepsi kinerja karyawan di PT. Powerindo Prima Perkasa dengan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,124 > t$ tabel $1,975$ sehingga secara parsial H1 diterima dan terdapat pengaruh *psychological well-being* terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Powerindo Prima Perkasa secara tidak signifikan dengan nilai signifikansi $0,073 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,807 < t$ tabel $1,975$. sehingga secara parsial H2 ditolak. Secara simultan terdapat pengaruh antara persepsi budaya organisasi dan *psychological well-being* terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Powerindo Prima Perkasa dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai f hitung $7,687 > f$ tabel $3,06$ sehingga secara simultan H3 diterima.

Kata kunci : Persepsi budaya organisasi, *psychological well-being*, kinerja karyawan

ABSTRACT

Perception of performance can be an employee's view of the level of work achievement qualitatively and quantitatively from production activities within the company in accordance with the rules, morals and ethics within the company to achieve organizational goals. Several factors that are predicted to support increased employee performance perceptions are perceptions of organizational culture and psychological well-being. This research was conducted with the

aim of finding out whether or not there is an influence between perceptions of organizational culture and psychological well-being on perceptions of employee performance at PT. Powerindo Prima Perkasa. The measuring instruments used in this research are the organizational culture perception scale, the psychological well-being scale, and the employee performance perception scale. Data collection in this study used a non-probability sampling method with a convenience sampling technique. and determining the sample size in this study using the Slovin formula of 155 employees. Data analysis used in hypothesis testing in this study used multiple linear regression tests with the help of the SPSS program. The results of this research indicate that there is an influence between perceptions of organizational culture on perceptions of employee performance at PT. Powerindo Prima Perkasa with a significance value of $0.035 < 0.05$ and a calculated t value of $2.124 > t \text{ table } 1.975$ so that H1 is partially accepted and there is influence between psychological well-being on the perception of employee performance PT. Powerindo Prima Perkasa insignificantly with a significance value of $0.073 > 0.05$ and a calculated t value of $1.807 < t \text{ table } 1.975$ so that H2 is partially rejected. Simultaneously there is an influence between perceptions of organizational culture and psychological well-being on perceptions of employee performance PT. Powerindo Prima Perkasa with a significance value of $0.001 < 0.05$ and a calculated f value of $7.687 > f \text{ table } 3.06$ so that H3 is simultaneously accepted.

Keywords: Perception of organizational culture, psychological well-being, employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Usia produktif masyarakat Indonesia tergolong cukup tinggi, namun produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih tergolong rendah. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Japan External Trade Organization (JETRO) pada tahun 2020 menempatkan produktivitas perusahaan Indonesia berada di posisi tujuh di ASEAN. Selain itu menurut data yang dihimpun International Labour Organization (ILO) pada tahun 2022, tingkat produktivitas karyawan di Indonesia dalam kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) hanya mencapai 13,1 USD/jam. Angka tersebut menempatkan Indonesia pada peringkat 107 dari 185 negara di dunia. Hasil tersebut bukanlah pencapaian yang ideal bagi suatu negara yang besar dan kaya akan sumber daya seperti Indonesia. Berdasarkan data tersebut dapat ditarik simpulan bahwa produktivitas perusahaan dan kinerja karyawan di Indonesia masih kurang produktif dibanding dengan negara-negara lain.

PT. Powerindo Prima Perkasa merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang metal industri yang memproduksi peralatan kelistrikan. Salah satu prinsip yang digunakan perusahaan dalam mencapai profit yang maksimal adalah dengan cara menekan biaya produksi seminimal mungkin, untuk dapat menekan biaya produksi. Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan salah satunya yaitu dengan cara memaksimalkan kapasitas karyawan yang ada, karyawan sebagai salah satu faktor produksi di dalam perusahaan sangat besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Dengan memaksimalkan kinerja karyawan perusahaan dapat menekan biaya produksi. Sebaliknya jika perusahaan tidak mampu memaksimalkan kinerja karyawan tentu akan menyebabkan tidak tercapainya target produksi. Hal tersebut menyebabkan perusahaan harus menambah biaya produksi untuk membayar biaya *over time* kepada karyawan karena tidak tercapainya target produksi. Masalah seperti ini umum terjadi pada suatu perusahaan terkhusus perusahaan manufaktur dan menjadi suatu tantangan yang harus dihadapi.

Dalam menentukan permasalahan yang dihadapi perusahaan guna menghasilkan hasil penelitian yang objektif peneliti menggunakan dua pendekatan dalam melakukan analisis permasalahan yaitu dengan menggunakan pendekatan melalui wawancara dan pendekatan melalui metode survei kuantitatif. Hasil dari pendekatan wawancara yaitu berdasarkan keterangan wakil manager produksi menyatakan bahwa : “*Permasalahan yang dihadapi perusahaan terutama di bagian produksi adalah kinerja karyawan*”. Menurutnya: “*Kinerja karyawan kurang stabil, ada saat kinerja karyawan sangat tinggi dan ada saat kinerja karyawan mengalami drop*”.

Berdasarkan keterangan wakil manager produksi tersebut peneliti melakukan penelitian singkat dengan metode kuantitatif dengan menggunakan dasar teori kinerja menurut T.R Mitchel. Menurut (T.R Mitchell dalam Sedarmayanti 2001:51) kinerja memiliki lima aspek yang dapat diukur antara lain; Aspek *Quality of work* , aspek *promptness*, aspek *initiative*, aspek *capability*, aspek *communication*. Peneliti menyusun lima item pernyataan berdasarkan aspek-aspek tersebut dan setiap item mewakili satu aspek dan subjek penelitian singkat ini berjumlah 30 karyawan atau sekitar 10% dari total populasi. Hasil penelitian singkat tersebut adalah pada aspek *quality of work* terdapat 80% karyawan yang menyatakan bekerja dengan mengutamakan kualitas hasil kerja, pada aspek *promptness* terdapat 53,3% karyawan menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, aspek *initiative* terdapat 73,3% karyawan yang masih bergantung terhadap atasan dalam membuat keputusan artinya karyawan masih kurang memiliki inisiatif dalam *decision making*, aspek *capability* terdapat 36,6% karyawan yang menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik walaupun dengan fasilitas yang sederhana artinya masih terdapat 63,4% karyawan yang kurang dapat memaksimalkan sumber daya yang ada di perusahaan dengan kemampuannya, yang terakhir pada aspek *communication* terdapat 66,6% karyawan yang menyatakan memiliki komunikasi yang kurang harmonis dengan rekan kerja. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tiga dari lima aspek kinerja mengalami degradasi dari yang diharapkan.

Persepsi adalah serangkaian proses kognitif yang menghasilkan sebuah pandangan atau interpretasi dari suatu individu terhadap objek atau peristiwa berdasarkan stimulus dari proses penginderaan yang diterima. Menurut Pandia (2019) persepsi juga

diartikan sebagai hasil proses psikologis yang di dalamnya makna, hubungan, konteks, penilaian, pengalaman sebelumnya, dan ingatan. Selanjutnya persepsi dipengaruhi oleh pengalaman dan cara berpikir, serta suasana hati atau minat masing-masing orang sehingga persepsi merupakan pandangan subjektif. Persepsi memiliki 3 aspek yang meliputi aspek kognitif, aspek afektif dan aspek konatif. Persepsi juga dapat diartikan sebagai hasil kerja otak dalam memberikan pemahaman dan penilaian terhadap suatu objek atau peristiwa yang terjadi disekitarnya.

Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian seorang karyawan baik secara kuantitatif maupun kualitatif dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab kerja di dalam organisasi ataupun perusahaan. Seorang karyawan yang telah mencapai keberhasilan secara kuantitas maupun kualitas dalam menyelesaikan proses kerja secara utuh sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan juga dapat diartikan sebagai pengertian dari kinerja. Kinerja juga dapat diartikan sebagai penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Pencapaian kerja yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan periode waktu yang telah ditentukan perusahaan sesuai dengan aturan dan ketentuan yang ada juga dapat disebut sebagai pengertian dari kinerja (Colquitt dkk, 2009). Tercapainya kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan dapat menjadi salah satu aspek yang menentukan keberhasilan karyawan terhadap pekerjaannya (Nur'aini, 2019:138). Jadi dapat disimpulkan bahwa persepsi kinerja merupakan suatu pandangan atau interpretasi tentang tingkat pencapaian kerja karyawan baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab kerja di dalam sebuah perusahaan.

Penetapan penilaian kinerja karyawan merupakan hal yang penting karena penetapan penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai salah satu bentuk perhatian terhadap kinerja dan secara bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai bentuk *feedback* yang diberikan perusahaan atas kinerja yang telah dicapainya. Menurut Van Scotter, dkk (2000) menyatakan bahwa dalam mencapai tujuan perusahaan kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting, kinerja yang baik dari seorang karyawan akan memberikan rasa puas dan bangga pada perusahaan, dengan kinerja yang baik di perusahaan akan membuka peluang yang besar bagi karyawan untuk mendapatkan

kemungkinan peningkatan karir yang lebih baik. Perilaku dan sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan merupakan hasil dari sebuah penilaian kinerja (Brush dalam Lisa 2023:31). Ketika karyawan mempersepsikan perusahaan secara positif, maka kinerja dapat terlihat pada perilaku karyawan yang mampu dan sanggup melaksanakan pekerjaannya dengan sukses, maka hasil yang diperoleh juga sesuai dan memuaskan (McNamara dalam Lisa 2023:31).

Perusahaan adalah suatu organisasi yang didesain untuk melakukan proses produksi dengan tujuan untuk mencari laba dari hasil produksi tersebut, semakin besar dan konsisten keuntungan yang diperoleh perusahaan akan semakin cepat perusahaan tersebut berkembang. Karyawan memiliki peran penting dalam mempengaruhi perkembangan perusahaan, namun dalam beberapa kasus menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh rendahnya atensi perusahaan terhadap desain budaya organisasi dan kesejahteraan psikologis karyawan. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang berperan penting dalam peningkatan produktivitas perusahaan, oleh karena itu penting bagi pemimpin perusahaan untuk memberikan atensi terhadap hal tersebut. Peningkatan produktivitas perusahaan berkaitan erat dengan kinerja karyawan dalam kegiatan produksi di dalam perusahaan, sehingga karyawan menjadi salah satu asset penting yang harus dimiliki dan dikembangkan suatu perusahaan untuk dapat melakukan kegiatan produksi yang berkualitas bagi perusahaan. Tujuan perusahaan yang besar harus didukung dengan kinerja karyawan yang berkualitas dan kinerja yang tinggi akan berkontribusi positif bagi perusahaan (Setyanto & Amar, dalam Oktaviani 2021:20).

Penting bagi perusahaan untuk mendalami topik permasalahan kinerja diantaranya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan melakukan analisis faktor-faktor pengaruh kinerja perusahaan dapat mengantisipasi terjadinya permasalahan menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya faktor budaya organisasi. Menurut Hameed & Abdul (2011) kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena terbentuknya budaya organisasi di lingkungan kerja akan sangat menentukan cara kerja karyawan, terbentuknya pandangan filosofis terhadap lingkungan kerja, dan terbentuknya stabilitas perusahaan. Budaya organisasi berkontribusi terhadap cara kerja setiap perusahaan, yang

dipengaruhi oleh adanya nilai dan aturan yang berbeda dalam setiap perusahaan, dan karyawan diajak untuk beradaptasi dan menyesuaikan nilai-nilai pribadinya dengan nilai-nilai perusahaan. (Nur'aini, 2012). Kreitner, R. dan Kinicki, A (2000) menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Selain budaya organisasi, *psychological well-being* juga dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam teori *Effort-Reward Imbalance* yang dikemukakan oleh James Siegrist menjelaskan bahwa tidak tercapainya keseimbangan antara *effort* yang diberikan terhadap *reward* yang diterima karyawan dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis karyawan dan rendahnya tingkat kesejahteraan psikologis karyawan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Lin, Yu, dan Yi (2014) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa *psychological well-being* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penting bagi perusahaan untuk menganalisis faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karena dengan meminimalisir faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan akan berpengaruh positif terhadap produktivitas perusahaan. Faktor persepsi budaya organisasi dan *psychological well-being* dalam menjalankan perannya mempengaruhi kinerja akan menjadi fokus pokok pembahasan pada penelitian ini.

Psychological well-being atau kesejahteraan psikologis merupakan gambaran kualitas kesehatan mental individu. Di dalam kehidupan organisasi terkhusus perusahaan sering kali terdapat masalah yang menyebabkan menurunnya *performance*, rendahnya tingkat kesejahteraan psikologi karyawan sering menjadi alasan menurunnya kemampuan aktualisasi diri karyawan yang akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Ketika karyawan dapat mengaktualisasikan diri dengan baik di dalam menjalankan perannya sebagai karyawan maka karyawan tersebut mengerahkan potensinya secara penuh dan akan mengabdikan diri dengan sepenuh hati terhadap pekerjaannya (Permatasari & Suhariadi, 2019:98). Selain itu menurut Aziza, Nadya & Khairani (2023) karyawan dengan tingkat kesejahteraan psikologis tinggi akan cenderung menunjukkan sikap loyal, menunjukkan etos kerja yang baik, dan memiliki kepuasan kerja yang baik dengan terbentuknya kecenderungan tersebut akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Beberapa pendapat di atas juga didasarkan pada teori kesejahteraan psikologis Ryff

(1995) yang menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan sebuah kondisi dimana tercapainya rasa bahagia, kepuasan hidup, dan tidak adanya perasaan *stress* di dalam diri individu. Menurut Ryff & Keyes dalam Listiyandini & Savitri (2017) aspek-aspek yang dapat digunakan untuk mengukur *psychological well-being* antara lain; *Autonomy, Self Acceptance, Positive Relation with , Environmental Mastery, Perpose in Life, Personal Growth*. Dukungan sosial di dalam lingkungan perusahaan akan sangat mempengaruhi bagaimana kondisi kesejahteraan psikologis karyawan, semakin tinggi dukungan sosial di lingkungan kerja akan membentuk kesejahteraan psikologis yang tinggi pada karyawan dan begitu sebaliknya.

Terdapat beberapa teori yang sering digunakan sebagai rujukan dalam membahas *psychological well-being* karyawan selain teori yang disampaikan Ryff ada juga sebuah teori yang disampaikan oleh Johannes Siegrist yaitu *Effort-Reward Imbalance* (ERI). Teori *Effort-Reward Imbalance* (ERI) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan merupakan keseimbangan antara upaya karyawan dan imbalan yang diterimanya. Kegagalan dalam mencapai keseimbangan antara kedua faktor ini dapat menyebabkan rendahnya tingkat kesejahteraan psikologis karyawan. (Siegrist, 2012). Berdasarkan teori ERI dapat disimpulkan sebuah kondisi dimana karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan keras namun perusahaan kurang memberikan penghargaan kepada hasil kerja karyawan, hal tersebut yang menimbulkan kesenjangan antara *effort* yang dilakukan karyawan terhadap *reward* yang diterima. Adanya kesenjangan itu lah yang menyebabkan menurunnya kesejahteraan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Kesejahteraan psikologis di tempat kerja berkaitan erat dengan kondisi kesehatan mental dan emosional karyawan. Konsep *psycological well-being* dalam perusahaan memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Persepsi kinerja karyawan dapat ditentukan berdasarkan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan, dengan memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan akan memberikan energi positif terhadap karyawan yang akan menunjang peningkatan kinerja (Kundi dkk, 2020:738). *Psychological well-being* merupakan komponen kunci dari kebahagiaan yang berhubungan dengan kesehatan fisik, tingkat harapan hidup, dan tingkat kebahagiaan karyawan. Tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi dalam organisasi perusahaan

membuktikan hasil yang lebih baik seperti meminimalisir penyakit pada karyawan dan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi (Mandal & Goswami, 2022). Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan menetapkan bahwa *psychological well-being* dapat menjadi prediktor kinerja karyawan dimasa depan (Alvi, 2017:1). Ketika karyawan memiliki tingkat *psychological well-being* yang baik maka karyawan tersebut akan dapat mengaktualisasikan dirinya di dalam perusahaan (Annisa & Zulkarnain, 2013).

Fenomena *up and down* kinerja karyawan memang menjadi masalah yang umum terjadi di dalam sebuah perusahaan, hal tersebut didasarkan karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan setiap perusahaan memiliki faktor dominan yang berbeda-beda sesuai dengan *culture* perusahaan. Karena alasan itulah peneliti tertarik untuk mengangkat topik penelitian ini dan diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber kajian lebih lanjut dan terbaru mengenai persepsi budaya organisasi dan *psychological well-being* sebagai prediktor terhadap persepsi kinerja karyawan. Penelitian ini menarik karena sejauh penelusuran peneliti, belum ada penelitian yang secara simultan membahas tentang variabel tersebut. Namun penelitian yang ada secara parsial membahas pengaruh persepsi budaya organisasi dengan kinerja dan *psychological well-being* terhadap kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan terbaru bagi peneliti yang ingin membahas variabel terkait diharapkan juga dengan diadakannya penelitian ini dapat menjadi kontribusi positif peneliti dalam dunia akademis terkhusus psikologi industri dan organisasi, dan bagi perusahaan dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan yang aktual dan faktual dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi kinerja dilingkup perusahaan terkhusus PT. Powerindo Prima Perkasa.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh antara persepsi budaya organisasi dan *psychological well-being* terhadap persepsi kinerja karyawan di PT. Powerindo Prima Perkasa?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara persepsi budaya organisasi terhadap persepsi kinerja karyawan di PT. Powerindo Prima Perkasa?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara *psychological well-being* terhadap persepsi kinerja karyawan di PT. Powerindo Prima Perkasa?

C. Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengukur tingkat pengaruh antara persepsi budaya organisasi dan *psychological well-being* terhadap persepsi kinerja karyawan di PT. Powerindo Prima Perkasa.
2. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengukur tingkat pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap persepsi kinerja karyawan di PT. Powerindo Prima Perkasa.
3. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengukur tingkat pengaruh *psychological well-being* terhadap persepsi kinerja karyawan di PT. Powerindo Prima Perkasa.

D. Manfaat Penelitian

Dilaksanakannya penelitian ini, peneliti memiliki harapan bahwa hasil dari kegiatan penelitian ini dapat berkontribusi positif bagi pembaca, dengan memberikan nilai manfaat secara teoritis maupun manfaat praktis. Adapun manfaat yang diharapkan peneliti dari penelitian ini antarlain:

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi terbaru yang empiris dan dapat menambah wawasan pembaca dalam keilmuan psikologi terkhusus bidang psikologi industri dan organisasi, serta dengan diadakannya penelitian ini dapat menjadi kontribusi positif peneliti dalam dunia akademis sehingga output dari penelitian ini dapat menjadi salah satu rujukan bagi penelitian selanjutnya dalam membahas persepsi budaya organisasi, *psychological well-being* dan persepsi kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

a) Manfaat bagi perusahaan

Hasil dari diadakannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi solusi bagi perusahaan dalam meningkatkan persepsi positif terhadap budaya organisasi perusahaan dan diharapkan dapat menjadi solusi dalam meningkatkan *psychological well-being* karyawan sehingga dengan semakin meningkatnya persepsi budaya organisasi dan *psychological well-being* karyawan diharapkan akan sejalan dengan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

b) Manfaat bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan untuk dapat lebih mengenali diri sendiri terkhusus kaitannya dengan dunia kerja, dengan diadakannya penelitian tentang persepsi budaya organisasi, *psychological well-being*, dan persepsi kinerja karyawan diharapkan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan permasalahan terkait persepsi budaya organisasi perusahaan, kesejahteraan psikologis karyawan, dan persepsi kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Pertama, Wahyuningsih dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kampus A Di Pekanbaru” yang dilaksanakan pada tahun 2020, peneliti mengukur variabel budaya organisasi menggunakan pendekatan kuantitatif dan dianalisis menggunakan uji statistik SEM AMOS18. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 203 karyawan dengan sampel penelitian berjumlah 125 karyawan dan pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik stratifikasi. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini memiliki hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Kedua, Mandal dalam penelitiannya yang berjudul “The Effect of Psychological Well-being on Employee Job Performance and The Role of Gender” yang dilaksanakan pada tahun 2022, peneliti mencoba mendalami kesejahteraan psikologis berdasarkan gender laki-laki dan perempuan. Metode sampling pada penelitian ini menggunakan random sampling dengan sampel berjumlah 92 karyawan dari berbagai organisasi pendidikan di Odisha. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan menggunakan uji statistik deskriptif dan inferensial. Hasil analisis data dalam penelitian ini menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di organisasi. Dengan hasil tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Ketiga, Lovihan (2014) Pada penelitian yang dilakukan oleh Lovihan dengan judul “Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior” yang dilaksanakan pada tahun 2014, Lovihan

dalam penelitiannya ini menggunakan subjek penelitian yaitu karyawan administratif di Universitas Negeri Manado dengan jumlah subjek sebanyak 70 karyawan. Analisis data pada penelitian yang dilakukan oleh Lovian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dan teknik yang digunakan dalam untuk mengetahui pengaruh tiap variabel terhadap kinerja menggunakan teknik regresi stepwise.

Berdasarkan uji hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa persepsi budaya organisasi dapat digunakan sebagai prediktor kinerja karyawan karena menunjukkan hasil bahwa persepsi budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas baik penelitian pertama, kedua, dan ketiga tidak memiliki kesamaan secara simultan dengan penelitian ini. Pada penelitian terdahulu hanya memiliki kesamaan salah satu variabel independen terhadap variabel dependen, seperti pada penelitian pertama yang hanya memiliki kesamaan pada variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan tanpa membahas persepsi karyawan serta tidak melibatkan variabel *psychological well-being*, pada penelitian kedua hanya membahas variabel *psychological well-being* dan kinerja namun tidak melibatkan variabel persepsi budaya organisasi, pada penelitian ketiga hanya membahas variabel persepsi budaya organisasi terhadap kinerja namun tidak membahas *psychological well-being* karyawan, dan pada penelitian keempat membahas variabel pernikahan, *psychological well-being* dan persepsi kinerja namun tidak membahas variabel persepsi budaya organisasi dari karyawan. Sejauh penelusuran peneliti tidak ditemukan penelitian yang memiliki pembahasan yang sama secara utuh atau simultan dengan penelitian yang berjudul “Persepsi Budaya Organisasi dan *Psychological Well-Being* Sebagai Prediktor Persepsi Kinerja Karyawan PT. Powerindo Prima Perkasa” sehingga peneliti sangat yakin bahwa tidak ada penelitian yang sama dengan judul yang peneliti susun.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Persepsi Kinerja Karyawan

1. Pengertian Persepsi

Persepsi merupakan serangkaian proses kognitif yang didahului oleh penginderaan. Kata persepsi berasal dari bahasa Inggris yaitu “*perception*” yang memiliki pengertian sebagai suatu proses individu menjadi sadar terhadap segala sesuatu yang terjadi di dalam lingkungannya melalui proses penginderaan. Menurut Waidi (2006) persepsi merupakan hasil kerja otak dalam memahami atau menilai suatu hal yang terjadi di sekitarnya. Jadi dapat disimpulkan persepsi adalah serangkaian proses kognitif yang menghasilkan sebuah pandangan atau interpretasi dari suatu individu terhadap objek atau peristiwa berdasarkan stimulus dari proses penginderaan yang diterima.

2. Aspek-Aspek Persepsi

Menurut Walgito (2002) terdapat 3 aspek dalam persepsi, antara lain:

- a. Aspek Kognitif yaitu menyangkut pengharapan, pengetahuan, dan pemahaman akan masalah individu.
- b. Aspek Afektif yaitu menyangkut emosi atau perasaan individu.
- c. Aspek Konatif yaitu menyangkut perilaku, aktivitas dan motif individu.

3. Faktor-Faktor Persepsi

Menurut Notoatmodjo (2003) terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi persepsi, yaitu:

- a. Pengetahuan individu
- b. Pengalaman individu
- c. Sudut pandang individu

4. Pengertian Kinerja

Secara umum kinerja merupakan istilah dari kata *actual performance* atau *job performance*. Pengertian kinerja secara umum diartikan sebagai suatu pencapaian seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya terhadap

organisasi ataupun perusahaan dan dapat diartikan sebagai prestasi kerja. Seorang karyawan yang telah mendapatkan pencapaian tertentu ketika mengerjakan tugasnya secara keseluruhan pada periode tertentu juga dapat diartikan sebagai pengertian dari kinerja. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai penyelesaian tugas kerja yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan.

Menurut Stolovitch & Keeps (1992) kinerja merupakan suatu tindakan pencapaian seorang dalam suatu organisasi hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi. Pengertian kinerja menurut Stolovitch & Keeps (1992) dapat diartikan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian yang dilakukan karyawan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan dan dapat diartikan sebagai prestasi kerja.

Selanjutnya menurut T.R Mitchell (1989) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah pencapaian yang diperoleh karyawan dari pelaksanaan kerja dalam rangka mewujudkan visi misi perusahaan.

Jadi pengertian persepsi kinerja dapat disimpulkan sebagai persepsi yang dimiliki karyawan tentang tingkat pencapaian kerjanya secara kualitatif maupun kuantitatif dari sebuah kegiatan produksi yang ada di dalam perusahaan sesuai dengan aturan, moral, dan etika yang ada di dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

5. Aspek-Aspek Kinerja

Menurut T.R Mitchell dalam Sedarmayanti (2001:51) menyatakan bahwa kinerja memiliki lima aspek, antara lain:

a. *Work of Quality*

Kontribusi karyawan terhadap suatu organisasi perusahaan dapat terlihat melalui penilaian kualitas pekerjaannya. Mutu kerja seorang karyawan dapat dinilai dari kualitas hasil kerja dan ketelitian kerja.

b. *Promptness*

Aspek ini menggambarkan bagaimana seorang karyawan bertindak dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

c. *Initiative*

Aspek inisiatif memberikan gambaran kinerja melalui tingkat kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa selalu bergantung pada orang lain, mampu berinovasi dan menemukan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan berani mengambil resiko atas keputusan yang telah dibuat.

d. *Capability*

Aspek *capability* dalam hal ini menekankan pada kemampuan bekerjasama dengan orang lain, baik secara horizontal maupun vertical dalam menyelesaikan suatu pekerjaan agar mencapai hasil yang maksimal.

e. *Communication* (Komunikasi)

Komunikasi merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan, jika tidak ada komunikasi yang baik di dalam suatu organisasi perusahaan dapat dipastikan bahwa organisasi perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan berkembang dalam mencapai tujuannya

Selanjutnya Supardi (2013) dalam penelitiannya menerangkan beberapa aspek yang dapat digunakan untuk menguji variabel kinerja antarlain; Kemampuan kerja karyawan, kerajinan karyawan, kedisiplinan karyawan, hubungan kerja antar karyawan, dan prakarsa

Menurut Bernardin dan Russel (1993) aspek-aspek kinerja meliputi:

- a. *Quality*, merupakan tingkat kemampuan karyawan dalam menghasilkan hasil kerja yang sempurna sesuai dengan ketentuan yang ada
- b. *Quantity*, merupakan jumlah output yang dapat dihasilkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Seperti jumlah unit yang dapat dihasilkan karyawan.
 - 1) *Timeliness*, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan
 - 2) *Costeffectivity*, kemampuan karyawan dalam memaksimalkan daya organisasi dalam mencapai hasil yang maksimal sehingga dapat menekan biaya produksi dan menghindari kerugian sumber daya yang dimiliki organisasi
 - 3) *Need for supervision*, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

tanpa memerlukan pengawasan supervisor

- 4) *Interpersonal impact*, kemampuan karyawan dalam menjaga harga diri, nama baik, dan kerjasama antar karyawan dan bawahan

Berdasarkan aspek kinerja yang disampaikan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa aspek kinerja meliputi; kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan, ketepatan waktu, inisiatif karyawan, kemampuan kerja karyawan, dan komunikasi antar karyawan.

6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson dkk (2012) dalam teori kinerja yang disampaikannya terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Faktor Individu

Menurut Gibson dkk (2012) faktor individu memiliki beberapa sub faktor:

1) Kemampuan dan keterampilan

Sub-faktor ini mencakup kemampuan mental dan fisik yang dimiliki karyawan. Kemampuan mental dan fisik individu memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan (Gibson dkk, 2012). Kemampuan dapat didefinisikan sebagai suatu sifat bawaan/sifat yang dipelajari yang memungkinkan karyawan dapat melakukan aktivitas mental maupun fisik dengan baik. Berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan bahwa kemampuan merupakan sifat alamiah yang dimiliki karyawan sejak berada di lingkungan kerja dan kemampuan juga dapat dipelajari karyawan.

Selain kemampuan terdapat juga keterampilan, definisi keterampilan merupakan sesuatu yang berkaitan dengan tugas atau fisik. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diartikan bahwa keterampilan merupakan suatu kompetensi yang dimiliki individu terkait dengan tugas atau pekerjaan.

Individu yang memiliki kemampuan dan keterampilan tinggi akan lebih mudah dalam mencapai *top performance*.

2) Latar belakang

Sub-faktor latarbelakang meliputi keluarga dan pengalaman. Latarbelakang keluarga dan pengalaman individu memiliki pengaruh terhadap kinerja. Individu dengan *culture* keluarga yang baik akan membawa *culture*

positif tersebut ke dalam tempat kerja. Contoh: Karyawan dengan *culture* keluarga yang disiplin, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dan jujur akan sangat memungkinkan bagi karyawan tersebut menerapkannya di dalam lingkup pekerjaan. Serta, karyawan yang telah memiliki pengalaman terhadap pekerjaan yang dihadapinya dan sesuai dengan bidangnya akan berpengaruh positif terhadap tingkat kinerjanya. Hal tersebut dapat terjadi karena pengalaman kerja merupakan suatu tingkat penguasaan pengetahuan tentang bidang kerjanya dan keterampilan yang dimiliki individu dalam bekerja menjadi dasar positif dalam memperkirakan kinerja karyawan.

3) Demografis

Menurut Gibson dkk (2012) dalam sub-faktor demografis jenis kelamin dan ras merupakan klasifikasi yang paling penting dalam mempengaruhi kinerja.

Pada bidang pekerjaan tertentu jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan dapat mempengaruhi kinerja. Pada saat yang sama klasifikasi ras berkaitan dengan budaya, nilai-nilai, keterampilan bahasa, dan persiapan akademik.

b. Faktor Psikologis

Menurut Gibson dkk (2012) faktor psikologis memiliki lima sub faktor, antara lain:

1) Persepsi

Menurut Gibson dkk (2012) persepsi adalah suatu proses pemaknaan suatu individu terhadap lingkungan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diartikan bahwa terjadinya proses pemaknaan yang dilakukan oleh individu terhadap lingkungannya disebut dengan persepsi. Individu menggunakan panca-indra dalam mengenali lingkungannya dan proses terjadinya persepsi yaitu meliputi pengorganisasian alat penginderaan dan penginterpretasian oleh sistem kognitif berdasarkan pengalaman psikologis individu dari berbagai stimulus yang diterima. Perbedaan pendapat dapat terjadi karena setiap individu dapat memberikan pemaknaan yang beragam terhadap stimulus, beberapa individu dapat memiliki pandangan yang sama namun dengan menggunakan cara yang berbeda. Individu yang memiliki kapabilitas tinggi

dalam bekerja akan mempersepsikan positif terhadap kinerjanya begitupun sebaliknya.

2) *Attitude*

Attitude atau sikap merupakan penilaian atau pendapat individu terhadap suatu objek. Sikap dapat digolongkan menjadi dua macam, yaitu sikap positif dan sikap negatif. Orang yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan akan bersedia membantu, mencurahkan tenaganya dan melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi pekerjaannya.

3) *Personality*

Kepribadian adalah seperangkat karakteristik dan kecenderungan yang menentukan persamaan dan perbedaan perilaku manusia. Menurut Gibson dkk (2012), kepribadian dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti faktor genetik, budaya, dan sosial. Tata krama yang dimiliki suatu individu merupakan cerminan dari kepribadian individu tersebut.

4) Pembelajaran

Pembelajaran (*learning*) merupakan sebuah hasil pengalaman dari sebuah perilaku akibat terjadinya perubahan yang relatif permanen yang dilakukan oleh individu. Individu yang telah mengalami perubahan perilaku merupakan individu yang telah melakukan pembelajaran, karena pada dasarnya pembelajaran merupakan suatu perubahan perilaku. Kinerja yang optimal sejalan dengan tingkat pembelajaran individu yang baik, artinya individu yang memiliki kemampuan belajar baik akan lebih mampu beradaptasi dengan cepat dibanding dengan individu yang kurang memiliki kemampuan belajar dalam menghadapi perubahan lingkungan.

5) Motivasi

Menurut Gibson dkk (2012) definisi motivasi adalah kekuatan dan kemampuan bekerja secara interaktif untuk menentukan kinerja. Dengan demikian mempunyai motivasi yang tinggi penting dalam mempengaruhi kinerja, hal ini dimungkinkan karena motivasi merupakan penggerak yang memungkinkan individu untuk menciptakan gairah dalam bekerja sehingga dapat menciptakan hasil yang efektif dan kinerja yang optimal.

c. Faktor Organisasi

Faktor organisasi memiliki lima sub-faktor antaralain:

1) Sumber Daya

Sumber daya akan berkontribusi positif terhadap kinerja setiap individu, sehingga harus digunakan dengan tepat. Organisasi mempunyai sumber daya, fasilitas, dan inventaris yang komprehensif yang dapat membantu individu mencapai kinerja yang efisien dan optimal.

2) Kepemimpinan (*Leadership*)

Kepemimpinan memberikan kontribusi yang cukup besar sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, baik kinerja individu, kinerja kelompok, dan kinerja organisasi. Setiap pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinan, namun apapun gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin tentu harus mampu menyalurkan energi positif yang dimilikinya kepada bawahannya dan mampu menjadi motor penggerak bagi bawahannya untuk bersama-sama menghasilkan kinerja yang optimal.

3) Penghargaan (*Reward*)

Organisasi yang memperhatikan faktor penghargaan kepada individu dapat meningkatkan gairah kerja individu dan menjadi salah satu alasan meningkatnya motivasi kerja. *Reward* yang ditawarkan organisasi perusahaan juga dapat dijadikan strategi untuk menarik individu yang memiliki keterampilan yang kompeten untuk bekerja di organisasi perusahaan tersebut. Penghargaan diklasifikasikan menjadi dua jenis (Di luar pekerjaan) mencakup *salary*, jenjang karir, atau tunjangan tambahan. (Bagian dari pekerjaan) mencakup tanggung jawab, tantangan, dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan. Kinerja tinggi dapat dicapai jika perusahaan menggunakan imbalan yang berharga untuk meningkatkan motivasi karyawan (Gibson dkk, 2012).

4) Struktur

Penyusunan struktur organisasi sangatlah penting dalam mempengaruhi kinerja setiap individu, semakin baik susunan struktur organisasi yang ada dalam suatu organisasi akan berdampak positif terhadap kinerja individu di dalam organisasi tersebut begitupun sebaliknya. Dengan

adanya struktur yang jelas dan tepat, individu menjadi lebih mudah dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi.

5) *Job Design*

Job design merupakan proses yang dilakukan oleh pemimpin organisasi untuk menentukan tugas, metode yang berkaitan dengan pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan organisasi dan individu. Kinerja individu akan dipengaruhi oleh adanya *job design*, karena dengan adanya metode *job design* akan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sederhana, efisien dan efektif terhadap beban kerja individu.

Menurut Surya (2004) dalam teorinya menyebutkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh delapan faktor utama yang meliputi; Faktor kesejahteraan karyawan di dalam perusahaan, faktor lingkungan atau iklim kerja yang diciptakan perusahaan, faktor kemudahan dalam mendapat promosi jabatan dan kesesuaian penempatan kerja bagi karyawan, faktor peluang untuk mengembangkan kemampuan diri bagi karyawan, faktor motivasi karyawan, faktor pengetahuan karyawan, faktor keterampilan karyawan, dan faktor kepribadian karyawan.

Selanjutnya menurut Barnawi & Arif (2012) dalam teorinya menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terbagi menjadi empat faktor utama yaitu; Gaji yang diterima karyawan, sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan, lingkungan kerja fisik perusahaan, dan gaya kepemimpinan dari para pimpinan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan meliputi tiga faktor, yaitu; Faktor individu meliputi kapasitas karyawan, faktor organisasi meliputi gaya kepemimpinan para pimpinan perusahaan, sumber daya yang dimiliki perusahaan, gaji yang diterima karyawan dan faktor psikologis mencakup persepsi karyawan terhadap perusahaan, sikap, kepribadian dan motivasi yang dimiliki setiap karyawan.

7. Kinerja Dalam Perspektif Islam

a. Q.S At-Taubah Ayat 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Zubdatut Tafsir Min Fathil Qadir / Syaikh Dr. Muhammad Sulaiman Al Asyqar, mudarris tafsir Universitas Islam Madinah:

“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan setelah kematian kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata.

b. Q.S An-Nahl Ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۭ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barang siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”

Berdasarkan ayat di atas, Islam memandang bahwa kinerja dan penilaian kerja merupakan hal yang penting Allah memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sebaik mungkin karena apa yang dikerjakan manusia akan kembali ke manusia itu sendiri. Allah juga berjanji kepada umatnya dalam Q.S An-Nahl Ayat 97 yang menyatakan bahwa apabila manusia mengerjakan sesuatu yang baik maka Allah akan membalas dengan kehidupan yang baik dan pahala yang lebih baik dari apa yang telah dikerjakan. Oleh sebab itu marilah kita sebagai seorang muslim agar selalu senantiasa bekerja di jalan Allah sebaik mungkin.

B. Persepsi Budaya Organisasi

1. Pengertian Persepsi Budaya Organisasi

Budaya merupakan prinsip dasar yang dibangun oleh suatu perusahaan

tertentu untuk mempelajari bagaimana mengatasi permasalahan adaptasi, prinsip dasar ini bersifat formal dan dapat diterima, dilaksanakan dengan baik dan diajarkan kepada setiap anggota dengan tepat sebagai dasar pemahaman, berpikir dan bersikap dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam perusahaan (Schein, 1992: 17). Sedangkan organisasi adalah suatu kesatuan yang memungkinkan orang-orang dapat bekerja sama dalam menuntun organisasi berjalan mencapai tujuannya (Gibson, 1989: 23). Menurut Edgar H. Schein, budaya organisasi adalah suatu nilai spesifik yang menjadi pembeda antar organisasi yang mengandung sistem makna atau nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi. Budaya organisasi mencakup aturan dan larangan yang ada di perusahaan serta dijadikan pedoman bagi karyawan dalam berperilaku di perusahaan (Beach, 1993: 12). Terbentuknya budaya organisasi yang baik dan kuat di dalam perusahaan akan membawa efisiensi yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat tokoh di atas dapat diartikan bahwa budaya organisasi merupakan nilai, prinsip yang ada di perusahaan yang bersifat mengatur karyawan untuk berperilaku sesuai aturan. Keberhasilan suatu budaya organisasi di dalam perusahaan sangat bergantung pada kemampuan perusahaan tersebut dalam mengintegrasikan nilai-nilai, dan prinsip-prinsipnya kepada setiap karyawan.

2. Aspek-Aspek Persepsi Budaya Organisasi

Menurut (Miller dalam Mahardani & Paramadina, 2019) budaya organisasi memiliki 8 aspek, antara lain:

a. Asas Tujuan

Kemampuan perusahaan dalam mengintegrasikan asas tujuan kepada setiap karyawan dalam menghasilkan produk/jasa yang berguna dan berkualitas bagi konsumen melalui semangat dan motivasi kerja karyawan

b. Asas Konsensus

Kemampuan perusahaan dalam mengintegrasikan asas konsensus kepada setiap karyawan dengan memberikan kesempatan kepada setiap lapisan karyawan untuk berkontribusi ide dan gagasan dalam pengambilan keputusan kelompok

c. Asas Keunggulan

Kemampuan perusahaan dalam mengintegrasikan asas keunggulan kepada setiap

karyawan dengan menerapkan kreatifitas dalam menghadapi setiap tantangan kerja

d. Asas Kesatuan

Kemampuan perusahaan dalam mengintegrasikan asas kesatuan melalui unsur keadilan sosial untuk menciptakan perasaan satu kepada setiap karyawan

e. Asas Empiris

Kemampuan perusahaan dalam mengintegrasikan asas empirik melalui komitmen perusahaan dalam mengambil keputusan sesuai dengan data empirik yang ada

f. Asas Prestasi

Kemampuan perusahaan dalam mengintegrasikan asas prestasi melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai karyawan

g. Asas Keakraban

Kemampuan perusahaan dalam mengintegrasikan asas keakraban dengan membangun rasa saling percaya antar karyawan dalam membangun rasa solidaritas

h. Asas Integritas

Kemampuan perusahaan dalam mengintegrasikan asas integritas kepada setiap karyawan dengan membangun kepercayaan dan keyakinan karyawan terhadap perusahaan

Menurut Deal dan Kennedy (dalam Nugraha dkk, 2016) aspek-aspek budaya organisasi meliputi:

- a. Lingkungan organisasi, lingkungan beroperasinya suatu organisasi menentukan tercapainya tujuan organisasi
- b. Nilai-nilai organisasi, konsep dasar atau sebuah keyakinan yang dimiliki suatu organisasi
- c. Panutan atau keteladanan karyawan, pimpinan/karyawan yang dapat menjadi teladan bagi karyawan lainnya atas keberhasilannya
- d. Upacara-upacara, acara-acara yang dilakukan organisasi dalam rangka memberikan *reward* kepada karyawan
- e. *Network*, jaringan komunikasi informal yang digunakan sebagai sarana mengintegrasikan nilai-nilai dari budaya organisasi

Selanjutnya menurut Robbins (dalam Salfitri, 2014) menjelaskan dalam sebuah teorinya bahwa budaya organisasi memiliki sepuluh aspek yang dapat diukur yang meliputi; Aspek inisiatif yang dimiliki karyawan di dalam perusahaan, aspek pengarahan di dalam perusahaan, aspek integrasi yang dilakukan perusahaan, aspek dukungan manajemen terhadap setiap karyawan, aspek komunikasi antar karyawan, aspek kontrol, aspek identitas, aspek sistem imbalan yang ada di dalam perusahaan, aspek toleransi terhadap resiko, aspek toleransi terhadap konflik.

Berdasarkan beberapa aspek budaya organisasi yang disebutkan para ahli di atas maka dapat dibuat kesimpulan bahwa aspek budaya organisasi meliputi dua aspek antarlain; aspek organisasi meliputi integrasi nilai-nilai organisasi, lingkungan organisasi, dukungan manajemen, sistem imbalan, aspek individu meliputi integritas, inisiatif, asas keakraban.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Budaya Organisasi

Menurut Ardiana (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi budaya organisasi antara lain:

a. Karakter Perorangan

Perbedaan karakter personal anggota organisasi dengan budaya yang ada di dalam organisasi tersebut menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi persepsi budaya organisasi. Setiap perusahaan memiliki budaya organisasinya masing-masing, dengan beragamnya budaya organisasi dari setiap perusahaan akan menghasilkan nilai-nilai, kepribadian, dan etik setiap individu yang berbeda.

b. Etika Perusahaan atau Organisasi

Organisasi yang baik yaitu organisasi yang mampu menjaga etika positif dan norma antar anggota organisasi. Etika positif dalam pembahasan ini meliputi moral, kepercayaan, serta aturan yang menjaga stabilitas relasi antar anggota organisasi.

c. Pembagian Hak atau Kekuasaan

Pembagian hak atau kekuasaan dalam hal ini yaitu pembagian hak dalam menggunakan sumber daya yang terdapat di dalam organisasi.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang berbeda antar organisasi perusahaan

menyebabkan perbedaan terhadap nilai budaya organisasi.

Selanjutnya menurut Veithzal (2003: 81) faktor-faktor budaya organisasi meliputi; Pola-pola yang dipandu oleh norma, nilai-nilai, kepercayaan.

Berdasarkan pendapat yang disampaikan ahli mengenai faktor-faktor budaya organisasi yang telah disebutkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa setiap tokoh memiliki pandangannya masing-masing mengenai budaya organisasi namun dari kedua tokoh di atas sepakat bahwa nilai-nilai, kepercayaan, norma dan etika berperan penting sebagai faktor yang mempengaruhi budaya organisasi.

4. Persepsi Budaya Organisasi Dalam Perspektif Islam

a. Q.S Al-Shaff Ayat 4

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُذِبَانٌ مَرَّصُونَ

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan seperti bangunan yang tersusun kokoh”

Tafsir Al-Mukhtashar / Markaz Tafsir Riyadh, di bawah pengawasan Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid, Imam Masjidil Haram:

“Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang beriman yang berperang di jalan-Nya untuk mencari rida-Nya dalam barisan, sebagian mereka berjejer dengan sebagian yang lain seakan-akan mereka adalah bangunan yang saling mengikat satu dengan yang lain”.

Tafsir Al-Wajiz / Syaikh Prof. Dr. Wahbah az-Zuhaili, pakar fiqih dan tafsir negeri Suriah:

“Sesungguhnya Allah meridhai orang-orang yang berperang di jalanNya untuk menjunjung tinggi firmanNya dengan berbaris dalam satu barisan, seakan-akan mereka adalah suatu bangunan yang (material-materialnya) saling berhimpitan dan melekat (kokoh) satu sama lain. Maknanya adalah seakan-akan mereka adalah satu kesatuan”.

Berdasarkan ayat di atas budaya organisasi dimaknakan dalam kata “*shaff*” yang memiliki arti barisan yang teratur. Jadi berdasarkan ayat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang baik yaitu budaya organisasi yang tertata dan tertib. Ketika budaya organisasi telah tertata dengan baik dan dijalankan dengan tertib maka individu yang ada di dalam organisasi akan merasa nyaman dan semangat dalam mencapai tujuan organisasi.

C. *Psychological Well-Being*

1. Pengertian *Psychological Well-Being*

Marie Jahoda merupakan tokoh pertama yang memperkenalkan istilah *psychological well-being* atau bisa diartikan sebagai kesejahteraan psikologis, konsep kesejahteraan psikologis menurut Jahoda pada dasarnya menawarkan sebuah pandangan klinis yang mewakili kondisi kesehatan mental suatu individu. Menurut Ryff (1995), kesejahteraan psikologis mencakup definisi kesejahteraan yang luas yang mencakup evaluasi positif terhadap diri sendiri dan kehidupan orang lain, rasa pertumbuhan dan perkembangan diri, rasa percaya bahwa hidup memiliki makna dan tujuan, mempunyai hubungan positif dengan orang lain, mempunyai kemampuan mengatur kehidupan orang lain dan lingkungan serta penentuan nasib sendiri secara efektif. Ryff berpendapat bahwa kebahagiaan merupakan suatu produk yang dihasilkan dari tercapainya kesejahteraan psikologis serta menjadi tujuan tertinggi yang ingin dicapai dari setiap individu. Hal semacam ini juga pernah disampaikan oleh tokoh filsafat Yunani, dalam karyanya Aristoteles menyebutnya dengan istilah *eudaimonia*.

Definisi kesejahteraan psikologis secara luas dapat diartikan sebagai kebahagiaan, kepuasan hidup, dan pertumbuhan diri. Namun, dalam konteks organisasi perusahaan Siegrist (2012) dalam teori *Effort-Reward Imbalance* (ERI) mendefinisikan kesejahteraan psikologis karyawan merupakan keseimbangan antara upaya karyawan dan imbalan yang diterimanya.

2. Aspek-Aspek *Psychological Well-Being*

Menurut Ryff & Keyes (dalam Listiyandini & Savitri, 2017) aspek-aspek *psychological well-being* meliputi:

- a. *Autonomy*: Otonomi karyawan di dalam lingkup pekerjaan adalah kapasitas yang dimiliki karyawan untuk membuat suatu keputusan tanpa adanya intervensi dari pihak manapun.
- b. *Self Acceptance*: Penerimaan diri adalah kapasitas yang dimiliki karyawan untuk menerima dirinya sendiri serta memahami diri melalui seluruh aspek-aspek yang ada di dalam diri karyawan.
- c. *Positive Relation with Others*: *Positive relation with others* adalah kapasitas yang dimiliki karyawan dalam membangun hubungan yang baik dengan karyawan lain maupun dengan para pimpinan perusahaan. Semakin tinggi *positive relation with others* yang dimiliki karyawan akan menunjukkan kecenderungan sikap hangat terhadap karyawan lain dan dapat membangun rasa percaya terhadap hubungannya dengan karyawan lainnya, serta memiliki empati yang tinggi di lingkungan kerja.
- d. *Environmental Mastery*: Penguasaan lingkungan adalah kapasitas yang dimiliki karyawan mengkondisikan lingkungan kerja sesuai dengan kebutuhannya. Karyawan dengan penguasaan lingkungan yang tinggi akan cenderung memiliki keterampilan pengelolaan lingkungan, mampu membangun kendali terhadap aktivitas eksternal.
- e. *Perpose in Life*: Tujuan hidup adalah kapasitas yang dimiliki karyawan untuk memahami tujuan hidupnya dalam menjalankan perannya sebagai karyawan. Karyawan dengan tujuan hidup tinggi akan menunjukkan akan seperti apa arah dan tujuan hidupnya.
- f. *Personal Growth*: Pengembangan diri adalah kapasitas yang dimiliki karyawan dalam meningkatkan kualitas diri baik dari segi wawasan, skill ketika bekerja, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kapasitas untuk menghadapi setiap tantangan kerja yang ada. Karyawan dengan pengembangan diri yang tinggi akan merasa terus tumbuh dan berkembang sebagai seorang karyawan.

Dalam konteks *psychological well-being in the workplace*, Siegrist (2012) mendefinisikan kesejahteraan psikologis karyawan merupakan keseimbangan antara upaya karyawan ketika bekerja dan imbalan yang diterimanya setelah menyelesaikan pekerjaannya. *Psychological well-being* dapat diukur dengan menggunakan skala

Effort-Reward Imbalance (ERI), berdasarkan teori tersebut *psychological well-being* memiliki 2 aspek, yaitu:

- a. Aspek *Effort*: Aspek ini mencakup besaran usaha yang dilakukan karyawan ketika menjalankan pekerjaannya
- b. Aspek *Reward*: Aspek ini mencakup besaran penghargaan yang diterima karyawan setelah menjalankan pekerjaannya

Berdasarkan aspek-aspek kesejahteraan psikologis di atas dapat disimpulkan bahwa dalam mendalami aspek kesejahteraan psikologis individu mencakup aspek kesejahteraan psikologis secara umum dan secara khusus. Ryff menguraikan aspek kesejahteraan psikologis secara umum dan James Siegrist dalam teori *Effort-Reward Imbalance* (ERI) menguraikan aspek kesejahteraan psikologis secara spesifik dalam kaitannya dengan dunia kerja.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Psychological Well-Being*

Menurut Ryff & Singer (dalam Sofiah dkk, 2023) melalui teorinya menerangkan bahwa *psychological well-being* dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yang meliputi:

a. Faktor Usia

Menurut Ryff usia dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis karena adanya penurunan dari aspek *purpose in life* dan *personal growth* seiring bertambahnya usia karyawan.

b. Faktor Jenis Kelamin

Selain usia, Ryff juga menyebutkan jenis kelamin sebagai salah satu faktor yang memungkinkan memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis hal tersebut didasarkan karena adanya perbedaan secara signifikan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan pada aspek *positive relation with others* dan *personal growth*.

c. Faktor Tingkat Pendidikan dan Pekerjaan

Status pekerjaan yang ideal dan tingginya tingkat pendidikan suatu individu menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi dibanding dengan individu yang memiliki tingkat pendidikan dan pekerjaan yang

kurang ideal. Tingkat pendidikan yang tinggi dan pekerjaan yang ideal merupakan suatu modal yang dimiliki individu dalam menghadapi masalah dan tantangan.

Menurut Schutte, dkk (2014) di dalam teorinya menerangkan bahwa kesejahteraan psikologis dapat dipengaruhi oleh 13 (tiga belas) faktor yang meliputi; faktor dukungan sosial di lingkungan kerja, faktor perasaan tidak nyaman karyawan di lingkungan kerja, faktor target kerja yang sangat tinggi, faktor ketidakseimbangan kondisi kerja, faktor buruknya gaya kepemimpinan, faktor terjadinya konflik antar peran di perusahaan, faktor rendahnya arti pekerjaan bagi karyawan, faktor diskriminasi yang dialami karyawan, faktor rendahnya kesadaran karyawan, faktor tingginya tingkat perundungan karyawan, faktor rendahnya stratifikasi jabatan, faktor rendahnya kesempatan bagi karyawan untuk berkembang, faktor tuntutan untuk menyembunyikan emosi.

Berdasarkan faktor-faktor kesejahteraan psikologi di atas dapat disimpulkan bahwa secara umum kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh beberapa faktor yang meliputi faktor usia, faktor jenis kelamin, dan faktor pendidikan dan pekerjaan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis khususnya di dunia kerja antara lain faktor dukungan sosial, faktor ketidakamanan kerja, faktor permintaan secara kuantitatif, dan faktor kondisional seperti pekerjaan yang tidak seimbang, kualitas kepemimpinan yang buruk, konflik antar peran, rendahnya kepentingan pekerjaan, faktor diskriminasi, faktor kesadaran sosial yang rendah, faktor perundungan, faktor promosi jabatan yang lemah, faktor peluang pengembangan yang rendah, faktor kebutuhan untuk menyembunyikan emosi.

4. *Psychological Well-Being* Dalam Perspektif Islam

Q.S Ar-Ra`d Ayat 28

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

“Orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tentram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya mengingat Allah hati menjadi tentram”

Tafsir Al-Mukhtashar / Markaz Tafsir Riyadh, di bawah pengawasan Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid, Imam Masjidil Haram:

“Orang-orang yang Allah beri petunjuk adalah orang-orang yang beriman, hati mereka merasa tenang dengan mengingat Allah, bertasbih dan bertahmid kepada Allah, membaca dan mendengar Kitab-Nya, ingatlah bahwa ketenangan hati diwujudkan dengan mengingat Allah, sudah selayaknya ia demikian”.

Berdasarkan ayat tersebut Al-Qur'an telah membahas tentang kesejahteraan psikologis, Islam juga mengajarkan kepada kita semua bagaimana cara menciptakan kesejahteraan psikologis. Islam mengajarkan kepada umatnya yang tersirat dalam Q.S Ar-Ra`d Ayat 28, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tenang. Hati yang tenang merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh manusia terlebih pada masa sekarang ini yang semakin kompleksnya permasalahan yang ada. Jadi dapat disimpulkan kesejahteraan psikologis menurut pandangan islam adalah hati yang tenang, dengan selalu mengingat Allah hati akan menjadi tenang.

D. Hubungan Persepsi Budaya Organisasi, Psychological Well Being dan Persepsi Kinerja Karyawan

Setiap organisasi perusahaan pasti memiliki tujuan dan di dalam mencapai tujuan tersebut tidak terlepas dari peran karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu output yang dihasilkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang tinggi di dalam organisasi perusahaan akan berdampak positif bagi produktivitas organisasi perusahaan, artinya peningkatan yang terjadi pada kinerja karyawan akan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan.

Namun, dalam menciptakan kinerja karyawan yang tinggi perusahaan memiliki tantangan yang tidak mudah karena karyawan merupakan makhluk dinamis yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Berdasarkan beberapa riset terdahulu faktor persepsi budaya organisasi dan faktor kesejahteraan psikologis karyawan memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan

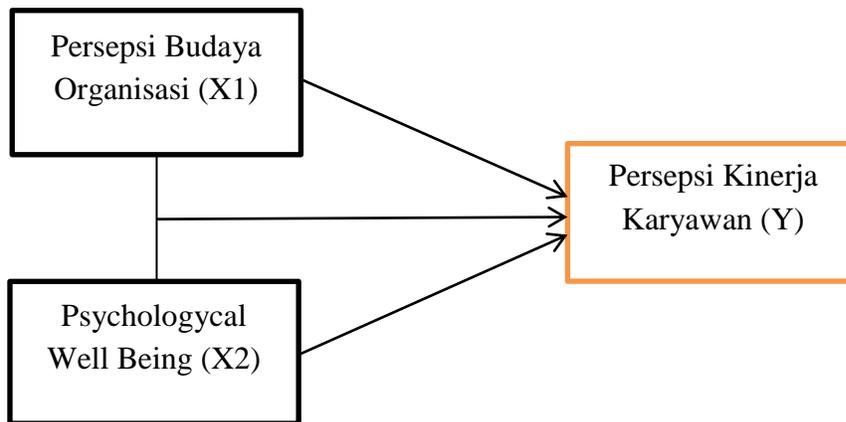
Budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai yang mengatur perilaku karyawan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam sebuah perusahaan (Beach, 1993:12). Pembentukan budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting karena budaya organisasi merupakan nilai-nilai makna bersama yang dianut dan digunakan

sebagai pedoman bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya dan pengintegrasian budaya organisasi ke dalam pribadi karyawan secara tepat akan menghasilkan persepsi positif karyawan terhadap organisasi perusahaan. Pembentukan dan pengintegrasian budaya organisasi secara tepat juga akan menghasilkan sikap saling percaya antara perusahaan dengan karyawan. Sehingga budaya organisasi perusahaan yang positif akan mempengaruhi peningkatan persepsi kinerja karyawan.

Psychological well-being atau kesejahteraan psikologis merupakan gambaran kualitas kesehatan mental individu. Kehidupan dunia organisasi terkhusus perusahaan sering kali terdapat masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, rendahnya tingkat kesejahteraan psikologi karyawan sering menjadi alasan menurunnya kinerja karyawan. Ketika tidak tercapainya kesejahteraan psikologis dilingkup pekerjaan akan menimbulkan rasa jenuh, stress, dan merasa cemas ketika bekerja. Gangguan psikologis tersebut akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Peran perusahaan dalam menjaga kesejahteraan psikologis karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, semakin baik perusahaan dalam menjaga kesejahteraan psikologis karyawan akan semakin baik juga persepsi kinerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas memungkinkan karyawan PT. Powerindo Prima Perkasa yang memiliki persepsi negatif terhadap budaya organisasi perusahaan dan karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis rendah di tempat kerja akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja.

Berikut skema pengaruh persepsi budaya organisasi dan *psychological well-being* terhadap kinerja karyawan PT. Powerindo Prima Perkasa :



Gambar 1. Skema kerangka berpikir persepsi budaya organisasi dan *psychological well-being* sebagai prediktor persepsi kinerja karyawan

E. Hipotesis

H1 Terdapat pengaruh antara persepsi budaya organisasi terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Powerindo Prima Perkasa secara signifikan

H2: Terdapat pengaruh antara *psychological well-being* terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Powerindo Prima Perkasa secara signifikan

H3: Terdapat pengaruh persepsi budaya organisasi dan *psychological well-being* terhadap kinerja karyawan PT. Powerindo Prima Perkasa secara signifikan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metodologi kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi linear berganda. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif, yang meliputi pengumpulan data dalam bentuk numerik sehingga analisis data yang dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan prosedur statistik. Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang memanfaatkan angka-angka/numerik dalam melakukan analisis data penelitian, data diolah dengan pengujian statistik dalam menggambarkan suatu fenomena. Pengujian statistik penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui tingkat pengaruh antar variabel dengan menggunakan bantuan software pengujian statistik SPSS.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

- a. Variabel Dependen : Persepsi Kinerja Karyawan (Y)
- b. Variabel Independen : Persepsi Budaya Organisasi (X1) dan *Psychological Well-Being* (X2)

2. Definisi Operasional Variabel

- a. Persepsi Kinerja Karyawan

Persepsi kinerja karyawan didefinisikan sebagai suatu penilaian dan pemahaman karyawan berdasarkan pengamatan atau penginderaan terhadap hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan tersebut berdasarkan dari aspek-aspek kinerja karyawan. Aspek-aspek kinerja menurut T.R Mitchell (dalam Andriansyah 2017:140) terdiri dari 5 (lima) aspek yang meliputi: *Quality of work, Promptness, Inisiative, Capability, Communication.*

- b. Persepsi Budaya Organisasi

Persepsi budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu pemaknaan yang dilakukan karyawan tentang nilai-nilai primer yang terdapat pada perusahaan dan seberapa baik nilai-nilai tersebut dikelola oleh perusahaan sehingga nilai-nilai tersebut dapat menjadi suatu budaya organisasi yang baik dan membentuk hubungan saling percaya antara karyawan dan perusahaan dalam mencapai tujuan

bersama. Menurut Miller (dalam Mahardani & Paramadina 2019) budaya organisasi mencakup 8 (delapan) aspek yang meliputi: Asas Tujuan, Asas Konsensus, Asas Keunggulan, Asas Kesatuan, Asas Empirik, Asas Prestasi, Asas Keakraban dan Asas Integritas.

c. *Psychological Well-Being*

Kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai tingkat kesejahteraan dari sisi psikologis karyawan di dalam lingkup pekerjaannya yang mencakup kemampuan karyawan dalam memaknai hidup dalam menjalankan perannya sebagai karyawan. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat kesejahteraan psikologis karyawan pada penelitian ini adalah skala *psychological well-being* yang didasarkan pada teori kesejahteraan psikologis Carrol D Ryff yang diadaptasi oleh peneliti sesuai dengan kebutuhan pada penelitian ini. Adapun aspek-aspek kesejahteraan psikologis dalam skala penelitian ini antara lain: *Autonomy, Self Acceptance, Positive Relation with other, Environmental Mastery, Perpose in Life, Personal Growth.*

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Pelaksanaan penelitian ini akan dilakukan di PT. Powerindo Prima Perkasa yang terletak di Unnamed Road, RT.003/RW.005, Alam Jaya, Kec. Jatiuwung, Kota Tangerang, Banten 15133.

2. Waktu

Proposal dan angket penelitian ini dibuat pada bulan Januari - Maret 2024, pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 4 Juni 2024 – 7 Juni 2024. Pengolahan data pada penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 8 Juni 2024.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan produksi diluar Top Management PT. Powerindo Prima Perkasa dan pada penelitian ini memiliki jumlah populasi sebanyak 252 karyawan.

2. Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dan dihitung dengan

mengaplikasikan rumus Slovin dan jumlah populasi digunakan sebagai sumber primer penelitian. Rumus Slovin digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung jumlah minimum sampel (n) jika jumlah populasi (N) berada pada taraf signifikansi (α) sebesar 5%. Diketahui, karyawan produksi berada di luar top manajemen PT. Powerindo Prima Perkasa berjumlah 252. Berikut perhitungan jumlah sampel minimal pada penelitian ini berdasarkan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N \alpha^2}$$

Ket:

N= Ukuran Populasi

n= Ukuran Sampel

α = Kelonggaran ketidaktelitian pengambilan sampel yang ditolerir 5%.

Berdasarkan rumus yang telah dipaparkan, besarnya sampel yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu:

$$n = \frac{252}{1 + 252(0,05)^2}$$

n= 154, 60 dibulatkan menjadi 155 karyawan

Penelitian ini tidak menggunakan seluruh populasi menjadi subjek penelitian dikarenakan keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya. Oleh karena itu penelitian ini hanya mengambil sampel dari populasi berdasarkan rumus Slovin, sehingga berdasarkan perhitungan rumus tersebut ditemukan minimal sampel berjumlah 155 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan produksi diluar Top Management PT. Powerindo Prima Perkasa. Penelitian ini hanya mengambil karyawan produksi sebanyak 155 karyawan.

Sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. Non probabilitas sampling merupakan suatu metode pengambilan sampel dengan memberikan kesetaraan kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian yang tidak dilakukan melalui proses acak (random). Sedangkan *convenience sampling* merupakan metode pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan alasan aksesibilitas dan ketersediaan responden. Pemilihan metode sampling yang dengan menggunakan *convenience sampling* karena alasan kemudahan peneliti dalam menjangkau responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala. Terdapat tiga skala dalam penelitian ini yang meliputi; skala kinerja karyawan, skala persepsi budaya organisasi, dan skala *psychological-well-being* yang telah disusun sesuai kebutuhan penelitian. Pengukuran skala pada penelitian ini peneliti menggunakan skala Likert empat tingkat, peneliti memilih skala Likert empat tingkat dengan alasan menghindari pilihan jawaban “netral”. Skala Likert memiliki empat pilihan jawaban yang meliputi:

1. Sangat Sesuai (SS), ada pilihan jawaban ini memiliki skor 4
2. Sesuai (S), pada pilihan jawaban ini memiliki skor 3
3. Tidak Sesuai (TS), pada pilihan jawaban ini memiliki skor 2
4. Sangat Tidak Sesuai (STS), pada pilihan jawaban ini memiliki skor 1

Pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan skala Kinerja, Persepsi Budaya Organisasi dan *Psychological Well-Being* yang telah dirancang oleh peneliti berdasarkan definisi operasional pada setiap variabel. Berikut ini rinciannya:

1. Skala Persepsi Kinerja

T.R Mitchell menyatakan bahwa kinerja memiliki lima aspek yang meliputi: *Work of Quality, Promptness, Inisiative, Capability, Communication.*

Tabel 1. Blue Print Persepsi Kinerja Karyawan

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
<i>Quality of work</i>	• Ketelitian dan kerapihan hasil kerja	1, 21	6, 26	4
	• Kualitas hasil kerja karyawan	11, 31	16, 36	4
<i>Promptness</i>	• Perencanaan kerja karyawan terhadap ketepatan hasil kerja	7, 27	2, 22	4
	• Perencanaan kerja	17, 37	12, 32	4

	karyawan terhadap ketepatan waktu			
<i>Initiative</i>	• Kontribusi ide atau gagasan karyawan terhadap perusahaan	3, 23	8, 28	4
	• Kontribusi inisiatif tindakan dalam menghadapi masalah kerja	13, 33	18, 38	4
<i>Capability</i>	• Kemampuan dan keterampilan praktis dalam bekerja	9, 29	4, 24	4
	• Kemampuan memaksimalkan sumber daya perusahaan	19, 39	14, 34	4
<i>Communication</i>	• Komunikasi vertikal	5, 25	10, 30	4
	• Komunikasi horizontal	15, 35	20, 40	4
Jumlah		20	20	40

2. Skala Persepsi Budaya Organisasi

Aspek-aspek budaya organisasi menurut (Miller dalam Jati 2007) meliputi: Asas Tujuan, Asas Konsensus, Asas Keunggulan, Asas Kesatuan, Asas Empirik, Asas Prestasi, Asas Keakraban, Asas Integritas.

Tabel 2. Blue Print Persepsi Budaya Organisasi

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	

Asas Tujuan	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan asas tujuan melalui semangat karyawan 	1, 32	8, 39	4
	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan asas tujuan melalui motivasi kerja karyawan 	16, 47	24, 55	4
Asas Konsensus	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan asas konsensus melalui kesetaraan 	9, 40	2, 33	4
	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan asas konsensus melalui keterbukaan 	25, 56	17, 48	4
Asas Keunggulan	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan asas keunggulan melalui kreativitas karyawan 	3, 34	10, 41	4
	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan asas keunggulan melalui kepercayaan diri karyawan 	18, 49	26, 57	4
Asas Kesatuan	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan asas kesatuan melalui unsur keadilan sosial 	11, 42	4, 35	4
	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan asas kesatuan melalui solidaritas karyawan 	27, 58	29, 50	4
Asas Empirik	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan asas empirik melalui komitmen perusahaan 	5, 36	12, 43	4

	<p>tentang objektivitas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan asas empirik melalui penggunaan data faktual 	20, 51	28, 59	4
Asas Prestasi	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan asas prestasi melalui jenjang karir 	13, 44	6, 37	4
	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan asas prestasi melalui apresiasi verbal 	29, 60	21, 52	4
Asas Keakraban	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan asas keakraban dengan membangun rasa saling percaya antar karyawan 	6, 37	14, 45	4
	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan asas keakraban melalui kebersamaan antar karyawan 	22, 53	30, 61	4
Asas Integritas	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan asas integritas melalui kejujuran 	15, 46	7, 38	4
	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan asas integritas melalui tanggungjawab 	31, 62	23, 54	4
Jumlah		32	32	64

3. Skala *Psychological Well-Being*

Skala yang digunakan untuk mengukur tingkat *psychological well-being* pada

karyawan dalam penelitian ini adalah skala *psychological well-being* berdasarkan teori Caroll D. Ryff yang diadaptasi oleh peneliti sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Adapun aspek-aspek dalam skala *psychological well-being* meliputi: *Autonomy, Self Acceptance, Positive Relation with other, Environmental Mastery, Perpose in Life, Personal Growth.*

Tabel. 3 Blue Print *Psychological Well-Being*

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
<i>Autonomy</i>	• Kemandirian dalam membuat keputusan	1, 25	7, 31	4
	• Keberanian dalam membuat keputusan	13,37	19, 43	4
<i>Self Acceptance</i>	• Sikap positif karyawan terhadap diri sendiri	8, 32	2, 26	4
	• Menerima hal positif dan negatif dalam diri	20, 44	14, 38	4
<i>Positive Relation with Other</i>	• Hubungan interpersonal karyawan secara horizontal	3, 27	9, 33	4
	• Hubungan interpersonal karyawan secara vertikal	15, 39	21, 45	4
<i>Environmental Mastery</i>	• Adaptasi karyawan terhadap lingkungan kerja	10, 34	4, 28	4
	• Penguasaan lingkungan kerja	22, 46	16, 40	4

<i>Perpose in Life</i>	• Memiliki tujuan hidup di dalam perusahaan	5, 29	11, 35	4
	• Gairah kerja yang dimiliki karyawan	17, 41	23, 47	4
<i>Personal Growth</i>	• Gairah dalam mengembangkan potensi diri di dalam perusahaan	12, 36	6, 30	4
	• Fasilitas perusahaan dalam pengembangan kualitas karyawan	24, 48	18, 42	4
Jumlah		23	24	48

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Sebuah penelitian yang kredibel harus valid, oleh karena itu suatu penelitian yang akan dilaksanakan harus memiliki akurasi pengukuran yang sesuai dengan standar. Validitas penelitian merupakan tingkat keakuratan yang dimiliki alat ukur dalam menjalankan fungsinya mengukur suatu variabel penelitian. Instrumen penelitian dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan instrumen penelitian dinyatakan invalid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. Pada uji validitas penelitian ini peneliti menggunakan metode *Corrected Item Total Correlation* yang diolah menggunakan bantuan program SPSS.

2. Reliabilitas

Reliabilitas suatu alat ukur adalah tingkat konsistensi instrumen yang dimiliki alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu variabel penelitian. Semakin tinggi tingkat konsistensi instrumen alat ukur maka dapat dinyatakan bahwa alat ukur tersebut reliabel. Instrumen alat ukur dikatakan reliabel ketika nilai Alpha/Guttman Koefisien $> 0,60$ dan jika nilai Alpha/Guttman Koefisien $< 0,60$ maka instrumen alat ukur tersebut tidak reliabel untuk digunakan mengukur suatu variabel penelitian.

Untuk menguji reliabilitas setiap variabel penelitian, penulis menggunakan teknik Alpha Cronbach yang diolah dengan program SPSS.

G. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Responden uji coba skala pada penelitian ini adalah karyawan PT. Mondrian Garment dengan jumlah responden sebanyak 30 karyawan.

1. Persepsi Kinerja Karyawan

Tabel 4. Sebaran Aitem Persepsi Kinerja Karyawan

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
<i>Quality of work</i>	• Ketelitian dan kerapihan hasil kerja	1, 21	6, 26	4
	• Kualitas hasil kerja karyawan	11, 31	16, 36	4
<i>Promptness</i>	• Perencanaan kerja karyawan terhadap ketepatan hasil kerja	7, 27	2, 22	4
	• Perencanaan kerja karyawan terhadap ketepatan waktu	17, 37	12, 32	4
<i>Initiative</i>	• Kontribusi ide atau gagasan karyawan terhadap perusahaan	3, 23	8, 28	4
	• Kontribusi inisiatif	13, 33	18, 38	4

	tindakan dalam menghadapi masalah kerja			
<i>Capability</i>	• Kemampuan dan keterampilan praktis dalam bekerja	9, 29	4, 24	4
	• Kemampuan memaksimalkan sumber daya perusahaan	19, 39	14, 34	4
<i>Communication</i>	• Komunikasi vertikal	5, 25	10, 30	4
	• Komunikasi horizontal	15, 35	20, 40	4
Jumlah		20	20	39

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.962
		N of Items	20 ^a
	Part 2	Value	.960
		N of Items	19 ^b
	Total N of Items		39
	Correlation Between Forms		
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.971
	Unequal Length		.971
Guttman Split-Half Coefficient			.970
a. The items are: Y.2, Y.3, Y.4, Y.5, Y.6, Y.7, Y.8, Y.9, Y.10, Y.11, Y.12, Y.13, Y.14, Y.15, Y.16, Y.17, Y.18, Y.19, Y.20, Y.21.			
b. The items are: Y.21, Y.22, Y.23, Y.24, Y.25, Y.26, Y.27, Y.28, Y.29, Y.30, Y.31, Y.32, Y.33, Y.34, Y.35, Y.36, Y.37, Y.38, Y.39, Y.40.			

Skala persepsi kinerja karyawan yang digunakan pada uji coba terdiri dari 40 aitem. Aitem yang dinyatakan valid sebanyak 39 aitem dan 1 aitem dinyatakan gugur

karena nilai $r < 0,374$. Adapun aitem yang gugur yaitu Y1 dengan nilai 0,166. Hasil uji reliabilitas yang diperoleh melalui koefisien *guttman split-half coefficient* adalah 0,970.

2. Persepsi Budaya Organisasi

Tabel 5. Sebaran Aitem Persepsi Budaya Organisasi

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Asas Tujuan	• Mengintegrasikan asas tujuan melalui semangat karyawan	1, 33	9, 41	4
	• Mengintegrasikan asas tujuan melalui motivasi kerja karyawan	17, 49	25, 57	4
Asas Konsensus	• Mengintegrasikan asas konsensus melalui kesetaraan	10, 42	2, 34	4
	• Mengintegrasikan asas konsensus melalui keterbukaan	26, 58	18, 50	4
Asas Keunggulan	• Mengintegrasikan asas keunggulan melalui kreativitas karyawan	3, 35	11, 43	4
	• Mengintegrasikan asas keunggulan melalui kepercayaan diri karyawan	19, 51	27, 59	4
Asas Kesatuan	• Mengintegrasikan	12, 44	4, 36	4

	<p>asas kesatuan melalui unsur keadilan sosial</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan asas kesatuan melalui solidaritas karyawan 	28, 60	20, 52	4
Asas Empirik	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan asas empirik melalui komitmen perusahaan tentang objektivitas 	5, 37	13, 45	4
	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan asas empirik melalui penggunaan data faktual 	21, 53	29, 61	4
Asas Prestasi	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan asas prestasi melalui jenjang karir 	14, 46	6, 38	4
	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan asas prestasi melalui apresiasi verbal 	30, 62	22, 54	4
Asas Keakraban	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan asas keakraban dengan membangun rasa saling percaya antar karyawan 	7, 39	15, 47	4
	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan asas keakraban melalui kebersamaan antar karyawan 	23, 55	31, 63	4
Asas Integritas	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan asas integritas 	16, 48	8, 40	4

	melalui kejujuran • Mengintegrasikan asas integritas melalui tanggungjawab	32, 64	24, 56	4
Jumlah		32	32	64

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.972
		N of Items	31 ^a
	Part 2	Value	.972
		N of Items	30 ^b
	Total N of Items		61
Correlation Between Forms			.961
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.980
	Unequal Length		.980
Guttman Split-Half Coefficient			.979
a. The items are: X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.7, X1.8, X1.9, X1.10, X1.11, X1.12, X1.13, X1.14, X1.15, X1.16, X1.17, X1.18, X1.19, X1.20, X1.21, X1.22, X1.23, X1.24, X1.25, X1.26, X1.27, X1.28, X1.29, X1.30, X1.31, X1.32.			
b. The items are: X1.32, X1.33, X1.34, X1.35, X1.36, X1.37, X1.39, X1.40, X1.41, X1.42, X1.43, X1.44, X1.45, X1.46, X1.47, X1.48, X1.49, X1.50, X1.51, X1.52, X1.53, X1.54, X1.55, X1.56, X1.57, X1.58, X1.59, X1.60, X1.61, X1.62, X1.63.			

Skala persepsi budaya organisasi yang digunakan pada uji coba terdiri dari 64 aitem. Aitem yang dinyatakan valid sebanyak 61 aitem dan 3 aitem dinyatakan gugur karena nilai $r < 0,374$. Adapun aitem yang gugur yaitu X1.6 dengan nilai 0,284, X1.38 dengan nilai 0,281, dan X1.64 dengan nilai 0,33. Hasil uji reliabilitas yang diperoleh melalui koefisien guttman split-half coefficient adalah 0,982.

3. Skala *Psychological Well-Being*

Tabel 6. Sebaran Aitem *Psychological Well-Being*

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
<i>Autonomy</i>	• Kemandirian dalam membuat keputusan	1, 25	7, 31	4
	• Keberanian dalam membuat keputusan	13, 37	19, 43	4
<i>Self Acceptance</i>	• Sikap positif karyawan terhadap diri sendiri	8, 32	2, 26	4
	• Menerima hal positif dan negatif dalam diri	20, 44	14, 38	4
<i>Positive Relation with Other</i>	• Hubungan interpersonal karyawan secara horizontal	3, 27	9, 33	4
	• Hubungan interpersonal karyawan secara vertikal	15, 39	21, 45	4
<i>Environmental Mastery</i>	• Adaptasi karyawan terhadap lingkungan kerja	10, 34	4, 28	4
	• Penguasaan lingkungan kerja	22, 46	16, 40	4
<i>Perpose in Life</i>	• Memiliki tujuan hidup di dalam perusahaan	5, 29	11, 35	4
	• Gairah kerja yang dimiliki karyawan	17, 41	23, 47	4
<i>Personal</i>	• Gairah dalam	12, 36	6, 30	4

<i>Growth</i>	<p>mengembangkan potensi diri di dalam perusahaan</p> <ul style="list-style-type: none"> Fasilitas perusahaan dalam pengembangan kualitas karyawan 	24, 48	18, 42	4
Jumlah		24	24	48

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.954
		N of Items	24 ^a
	Part 2	Value	.953
		N of Items	23 ^b
	Total N of Items		
Correlation Between Forms			.965
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.982
	Unequal Length		.982
Guttman Split-Half Coefficient			.982
a. The items are: X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7, X2.8, X2.9, X2.10, X2.11, X2.12, X2.13, X2.14, X2.15, X2.16, X2.17, X2.18, X2.19, X2.20, X2.21, X2.22, X2.23, X2.24.			
b. The items are: X2.24, X2.25, X2.26, X2.27, X2.28, X2.29, X2.30, X2.31, X2.32, X2.33, X2.34, X2.35, X2.36, X2.38, X2.39, X2.40, X2.41, X2.42, X2.43, X2.44, X2.45, X2.46, X2.47, X2.48.			

Skala *psychological well-being* yang digunakan pada uji coba terdiri dari 40 aitem. Aitem yang dinyatakan valid sebanyak 48 aitem dan 1 aitem dinyatakan gugur karena nilai $r < 0,374$. Adapun aitem yang gugur yaitu X2.37 dengan nilai 0,319. Hasil uji reliabilitas yang diperoleh melalui koefisien *guttman split-half coefficient* adalah 0,982.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis regresi linear berganda menjadi pilihan utama peneliti dalam melakukan analisis data. Alasan peneliti menggunakan teknik analisis regresi linear

berganda karena teknik ini memang dikhususkan untuk menganalisis dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Oleh karena alasan relevansi itu peneliti memilih teknik ini. Selain itu peneliti juga menggunakan aplikasi SPSS dalam memudahkan proses analisis data, alasan peneliti menggunakan program tersebut karena dengan bantuan program tersebut proses analisis data menjadi lebih mudah dan efisien serta dapat meminimalisir *human error* yang memungkinkan mempengaruhi objektivitas hasil penelitian. Analisis data dalam penelitian ini melalui 2 tahapan, yaitu tahap uji persyaratan analisis dan uji hipotesis.

1. Uji Persyaratan Analisis

Tujuan pengujian pada persyaratan analisis data adalah untuk menguji kualitas data yang diperoleh dalam pemenuhan persyaratan analisis data dengan menggunakan pengujian korelasi dan pengujian regresi. Dalam melakukan pengujian regresi pada suatu penelitian maka syarat yang harus dilalui yaitu variabel bebas dalam penelitian tersebut harus memiliki pengaruh yang linear terhadap variabel terikat.

a. Uji Normalitas

Suatu penelitian perlu untuk melakukan proses uji normalitas data proses ini dilakukan dengan tujuan untuk mencari tau tingkat normalitas data yang diperoleh selama penelitian. Dalam pengujian normalitas, data dikatakan memiliki sebaran yang normal jika mempunyai $p > 0,05$, sedangkan data yang memiliki $p < 0,05$ dapat dinyatakan bahwa data tersebut memiliki sebaran yang tidak normal. Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas Kolmogrov Smirnov dengan menggunakan bantuan software SPSS.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui sebaran data yang diteliti telah sesuai dengan garis linear. Sebaran data dalam penelitian dapat dikatakan linear apabila variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian dapat menghasilkan sebuah garis lurus ataupun mendekati garis lurus. Begitu pun sebaliknya sebaran data dikatakan tidak linear apabila antar variabel penelitian tersebut tidak menghasilkan sebuah garis lurus ataupun mendekati. Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan *Tes for Lienarity* yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Variabel dikatan memiliki hubungan

yang linear jika $\text{Sig} < 0,05$.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan salah satu tahap akhir dalam analisis data, uji hipotesis dalam suatu penelitian merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data yang telah dilakukan. Proses analisis data pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antar variabel baik secara parsial maupun simultan. Persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y= Variabel Dependen

X_1, X_2, X_3, X_n = Variabel Independen

a= Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, X_n=0$)

b_1, b_2 dan b_n = Koefisien Regresi (Nilai peningkatan atau nilai penurunan)

Nilai-nilai a, b_0 , b_1 dan b_2 dalam suatu persamaan regresi berganda untuk dua variabel bebas dapat ditentukan dapat ditentukan menggunakan rumus-rumus sebagai berikut:

$$\Sigma x_1y = b_1\Sigma x_1^2 + b_2\Sigma x_1^2$$

$$\Sigma x_2y = b_1\Sigma x_1x_2 + b_2\Sigma x_2^2$$

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

Namun untu memudahkan peneliti dalam menganalisis data penelitian maka peneliti akan menganalisis data dengan menggunakan bantuan software uji statistik SPSS.

1) Uji Koefisien Regresi Parsial

Pengujian koefisien regresi parsial yang sering disebut uji-t digunakan untuk mengukur signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut rumus t yang dihitung untuk analisis regresi:

$$t_{hit} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i = Koefisien Regresi Variabel i

S_{b_i} = Standart Error Variabel i

Hasil dari pengujian t dapat diperhatikan pada *ouput coefficient* hasil analisis regresi linear berganda. Pengujian terhadap t atau koefisien-koefisien regresi dilakukan dengan tujuan untuk menerangkan secara parsial tentang hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan cara perbandingan *t hitung* dengan t tabel atau dengan cara melihat taraf signifikansi dalam menentukan keputusan untuk menerima atau menolak H_0 . Berikut merupakan alternatif keputusan berdasarkan uji t dalam penelitian ini:

- Jika *t hitung* > t tabel atau probabilitas $t < \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima. H_0 diterima karena dapat diartikan variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika *t hitung* < t tabel atau probabilitas $t > \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak. H_0 ditolak karena dapat diartikan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

a. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan

Pengujian koefisien regresi secara simultan sering dikenal dengan uji F. Pengujian F dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari tau tingkat pengaruh secara signifikan antara variabel independen (X_1 dan X_2) secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Pengujian F dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{hit} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

n= Jumlah data

k= Jumlah Variabel Bebas

Hasil dari pengujian F dapat diperhatikan pada *output Anova* dari hasil sebuah analisis regresi linear berganda. Untuk mengetahui tingkat pengaruh signifikansi secara simultan antara variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen dalam penelitian ini maka peneliti melakukan prosedur pengujian. Berikut merupakan alternatif keputusan berdasarkan pengujian F dalam penelitian ini:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $F < \alpha=0,05$ maka H_k diterima. H_k diterima secara simultan maka dapat diartikan bahwa variabel independen pada penelitian memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas $F > \alpha=0,05$ maka H_k ditolak secara simultan maka dapat diartikan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

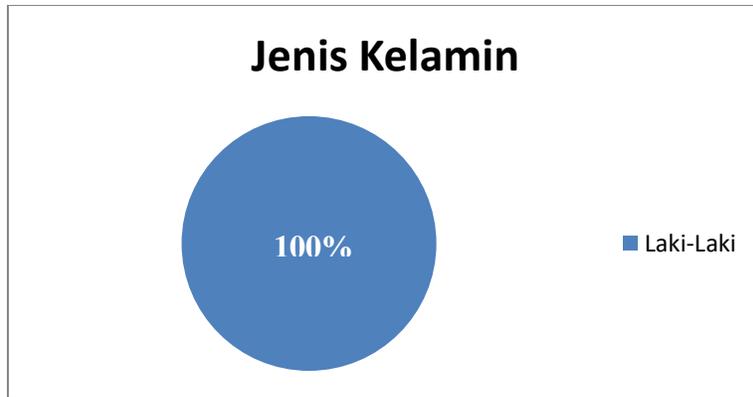
A. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan karyawan produksi PT. Powerindo Prima Perkasa sebagai subjek penelitian dengan jumlah subjek sebanyak 155 karyawan. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan 3 skala yaitu skala persepsi kinerja karyawan yang mencakup 39 aitem pernyataan, skala persepsi budaya organisasi mencakup 61 aitem pernyataan, dan skala *psychological well-being* mencakup 47 aitem pernyataan. Pengambilan data pada penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 4 Juni 2024 – 7 Juni 2024 di PT. Powerindo Prima Perkasa serta proses pengambilan data dilakukan secara online menggunakan google formulir dengan pertimbangan fleksibilitas responden dalam mengisi kuesioner penelitian ditengah kesibukan dalam bekerja. Proses analisis data dan kepenulisan penelitian ini dilakukan pada tanggal 8 Juni 2024 – 10 Juni 2024.

1. Deskripsi Subjek Penelitian

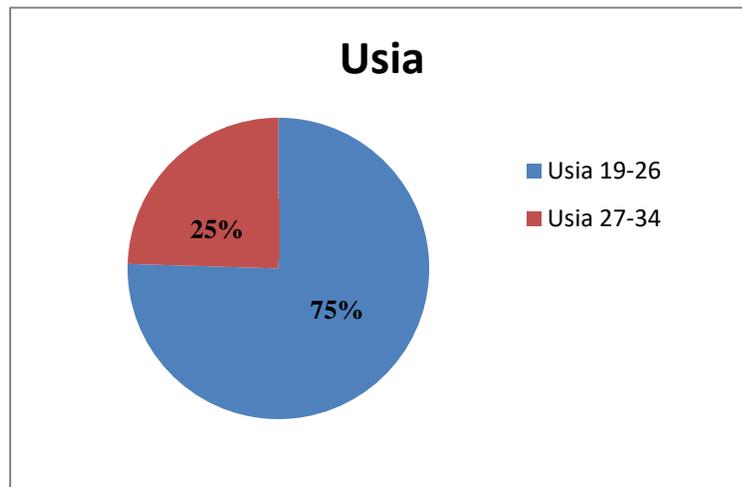
Fokus penelitian ini adalah mengukur tingkat pengaruh persepsi budaya organisasai dan *psychological well-being* terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Powerindo Prima Perkasa dengan jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 252 karyawan dan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 155 karyawan dengan teknik *simple random sampling* yang memiliki kriteria yaitu sebagai karyawan produksi yang tidak terlibat proses manajemen perusahaan.

Berdasarkan data identitas pada link google formulir mendapatkan data sebagai berikut :



Gambar 2. Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa seluruh subjek penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.



Gambar 3. Usia Karyawan

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa karyawan dengan rentang usia 19-26 tahun yang berjumlah 117 karyawan dengan presentase sebesar 75% dan pada rentang usia 27-34 tahun berjumlah 38 karyawan dengan presentase sebesar 25%. Jadi berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 19-26 tahun sebesar 75%.

Tabel 7. Job Process

No	Job Process	Frequency	Precent
1	Cutting	33	21,2%
2	Bending	19	12,2%
3	Emboss Cover	24	15,4%
4	Forming Radiator	16	10,3%
5	Welding Support Radiator	7	4,5%
6	Welding Tank	12	7,7%
7	Painting	9	5,8%
8	Assembling	35	22,5%

Berdasarkan tabel job process dapat diketahui bahwa terdapat 33 karyawan merupakan bagian proses *cutting* dengan besaran presentase sebesar 21,2%, terdapat 19 karyawan merupakan karyawan bagian proses *bending* dengan besaran presentase sebesar 12,2%, terdapat 24 karyawan merupakan karyawan bagian proses *emboss cover* dengan besaran presentase sebesar 15,4%, terdapat 16 karyawan merupakan bagian proses *forming radiator* dengan besaran presentase sebesar 10,3%, terdapat 7 karyawan merupakan bagian dari proses *welding support radiator* dengan presentase sebesar 4,5%, terdapat 12 karyawan merupakan bagian dari proses kerja *welding tank* dengan presentase sebesar 7,7%, terdapat 9 karyawan merupakan bagian dari proses kerja *painting* dengan besaran presentase sebesar 5,8%, dan yang terakhir terdapat 35 karyawan merupakan bagian dari proses kerja *assembling* dengan besaran presentase sebesar 22,5%.

2. Kategorisasi Variabel Penelitian

Tabel 8. Data Hasil Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Persepsi Kinerja	155	98	154	124.00	12.951
Persepsi Budaya Organisasi	155	125	221	189.05	15.334
Psychologycal Well-Being	155	99	172	144.37	11.389

Valid N (listwise)	155				
--------------------	-----	--	--	--	--

a. Persepsi Kinerja Karyawan

Pedoman Kategorisasi :

Kategori Rendah : $X < \text{Mean} - 1\text{SD} = X < 111$

Kategori Sedang : $\text{Mean} - 1\text{SD} \leq X < \text{Mean} + 1\text{SD} = 111 \leq X < 137$

Kategori Tinggi : $X \geq \text{Mean} + 1\text{SD} = X \geq 137$

Tabel 9. Kategorisasi Skor Data Skala Persepsi Kinerja Karyawan

Kategorisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	20	12.9	12.9	12.9
	Sedang	100	64.5	64.5	77.4
	Tinggi	35	22.6	22.6	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui pada variabel persepsi kinerja karyawan bahwa terdapat 20 karyawan yang termasuk dalam kategori rendah dengan presentase sebesar 12,9%, lalu terdapat 100 karyawan termasuk dalam kategori sedang dengan presentase sebesar 64,5% dan terdapat 35 karyawan yang termasuk dalam kategori tinggi dengan presentase sebesar 22,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi kinerja karyawan PT. Powerindo Prima Perkasa cenderung dalam kategori sedang.

b. Persepsi Budaya Organisasi

Pedoman Kategorisasi :

Kategori Rendah : $X < \text{Mean} - 1\text{SD} = X < 174$

Kategori Sedang : $\text{Mean} - 1\text{SD} \leq X < \text{Mean} + 1\text{SD} = 174 \leq X < 204$

Kategori Tinggi : $X \geq \text{Mean} + 1\text{SD} = X \geq 204$

Tabel 10. Kategorisasi Skor Data Skala Persepsi Budaya Organisasi

Kategorisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	21	13.5	13.5	13.5
	Sedang	107	69.0	69.0	82.6
	Tinggi	27	17.4	17.4	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui pada variabel persepsi budaya organisasi bahwa terdapat 21 karyawan yang termasuk dalam kategori rendah dengan presentase sebesar 13,5%, terdapat 107 karyawan termasuk dalam kategori sedang dengan presentase sebesar 69% dan terdapat 27 karyawan yang termasuk dalam kategori tinggi dengan presentase sebesar 17,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi budaya organisasi karyawan PT. Powerindo Prima Perkasa cenderung dalam kategori sedang.

c. Psychological Well-Being

Pedoman Kategorisasi :

Kategori Rendah : $X < \text{Mean} - 1\text{SD} = X < 133$

Kategori Sedang : $\text{Mean} - 1\text{SD} \leq X < \text{Mean} + 1\text{SD} = 133 \leq X < 156$

Kategori Tinggi : $X \geq \text{Mean} + 1\text{SD} = X \geq 156$

Tabel 11. Kategorisasi Skor Data Skala *Psychological Well-Being*

Kategorisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	19	12.3	12.3	12.3
	Sedang	104	67.1	67.1	79.4
	Tinggi	32	20.6	20.6	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui pada variabel *psychological well-being* bahwa terdapat 19 karyawan yang termasuk dalam kategori rendah dengan presentase sebesar 12,3%, terdapat 104 karyawan yang termasuk dalam kategori sedang dengan presentase sebesar 67,1% dan terdapat 32 karyawan yang

termasuk dalam kategori tinggi dengan presentase sebesar 20,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa *psychological well-being* karyawan PT. Powerindo Prima Perkasa cenderung sedang.

3. Hasil Uji Asumsi

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan sebagai salah satu syarat pengujian regresi, uji normalitas diperlukan karena uji normalitas merupakan sebuah pengujian untuk mengetahui tingkat normalitas distribusi data variabel penelitian. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji one sampel *Kolmogorov Smirnov Test* melalui program SPSS.

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Persepsi Kinerja	Persepsi Budaya Organisasi	Psychological Well-Being
N		155	155	155
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	128.97	189.05	144.37
	Std. Deviation	5.818	15.334	11.389
Most Extreme Differences	Absolute	.054	.061	.057
	Positive	.054	.028	.054
	Negative	-.051	-.061	-.057
Test Statistic		.054	.061	.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas *kolmogorov smirnov* dalam program SPSS untuk variabel persepsi kinerja, persepsi budaya organisasi dan *psychological well-being* masing-masing diperoleh hasil signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan hasil demikian maka masing-masing variabel memiliki nilai residual yang berdistribusi normal dan telah memenuhi syarat uji normalitas yaitu sebesar $p > 0,05$.

b. Hasil Uji Linearitas

Tabel 13. Uji Linearitas Persepsi Kinerja Terhadap Persepsi Budaya Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	2056.076	57	36.072	1.108	.324
		Linearity	730.515	1	730.515	22.447	.000
		Deviation from Linearity	1325.561	56	23.671	.727	.902
	Within Groups		3156.763	97	32.544		
	Total		5212.839	154			

Pada uji linearitas standar nilai signifikansi *linearity* adalah $p < 0,05$, berdasarkan tabel di atas ditemukan bahwa nilai signifikansi *linearity* $0,000 < 0,05$ dan standar nilai signifikansi pada *deviation from linearity* adalah $p > 0,05$, berdasarkan tabel di atas ditemukan nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar $0,902 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi kinerja dan persepsi budaya organisasi memiliki hubungan yang linear dengan hasil tersebut maka telah memenuhi persyaratan uji linearitas.

Tabel 14. Uji Linearitas Persepsi Kinerja Terhadap *Psychological Well-Being*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	1245.197	39	31.928	.925	.599
		Linearity	157.109	1	157.109	4.554	.035
		Deviation from Linearity	1088.088	38	28.634	.830	.741
	Within Groups		3967.642	115	28.634		
	Total		5212.839	154	34.501		

Pada uji linearitas standar nilai signifikansi *linearity* adalah $p < 0,05$, berdasarkan tabel di atas ditemukan bahwa nilai signifikansi *linearity* $0,035 < 0,05$ dan standar nilai signifikansi pada *deviation from linearity* adalah $p > 0,05$, berdasarkan tabel di atas ditemukan nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar $0,741 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi kinerja dan *psychological well-being* memiliki hubungan yang linear dengan hasil tersebut maka telah memenuhi persyaratan uji linearitas.

c. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 15. Uji t Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	67.389	14.508		4.645	.000
	X1	.160	.075	.189	2.124	.035
	X2	.183	.101	.161	1.807	.073

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap persepsi kinerja karyawan adalah $0,035 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,124 > t$ tabel $1,975$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap persepsi kinerja karyawan secara signifikan.

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh *psychological well-being* terhadap persepsi kinerja karyawan adalah $0,073 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,807 < t$ tabel $1,975$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *psychological well-being* terhadap persepsi kinerja karyawan secara tidak signifikan.

Tabel 16. Uji Hipotesis Simultan Persepsi Budaya Organisasi dan *Psychological Well-Being* Terhadap Persepsi Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2372.703	2	1186.351	7.687	.001 ^b
	Residual	23457.297	152	154.324		
	Total	25830.000	154			

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada tabel *Anova* menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh persepsi budaya organisasi dan *psychological well-*

being terhadap persepsi kinerja karyawan adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai f hitung $7,687 > f$ tabel $3,06$. Berdasarkan uji f simultan pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara persepsi budaya organisasi dan *psychological well-being* terhadap persepsi kinerja karyawan secara signifikan.

Tabel 17. Tingkat Pengaruh Variabel

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.303 ^a	.092	.080	12.423

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada tabel *Model Summary* ditemukan Adjusted R Square sebesar $0,080$ maka dapat dikatakan variabel persepsi budaya organisasi dan *psychological well-being* memiliki tingkat pengaruh terhadap persepsi kinerja sebesar 8% .

B. Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel persepsi budaya organisasi terhadap persepsi kinerja karyawan, variabel *psychological well-being* terhadap persepsi kinerja karyawan secara parsial, dan untuk mengetahui pengaruh persepsi budaya organisasi dan *psychological well-being* terhadap persepsi kinerja karyawan secara simultan. Menurut Gibson dkk (2012) persepsi adalah suatu proses pemaknaan suatu individu terhadap lingkungan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diartikan bahwa terjadinya proses pemaknaan yang dilakukan oleh individu terhadap lingkungannya disebut dengan persepsi. Individu menggunakan panca-indra dalam mengenali lingkungannya dan proses terjadinya persepsi yaitu meliputi pengorganisasian alat penginderaan dan penginterpretasian oleh sistem kognitif berdasarkan pengalaman psikologis individu dari berbagai stimulus yang diterima. Perbedaan pendapat dapat terjadi karena setiap individu dapat memberikan pemaknaan yang beragam terhadap stimulus, beberapa individu dapat memiliki pandangan yang sama namun dengan menggunakan cara yang berbeda. Individu yang memiliki kapabilitas tinggi dalam bekerja akan

mempersepsikan positif terhadap kinerjanya begitupun sebaliknya. Tujuan perusahaan yang besar harus didukung dengan kinerja karyawan yang berkualitas dan kinerja yang tinggi akan berkontribusi positif bagi perusahaan (Setyanto & Amar, dalam Oktaviani 2021:20). Subjek penelitian ini menggunakan karyawan PT. Mondrian sebagai subjek uji coba skala dengan jumlah responden sebanyak 30 karyawan, dan subjek pada penelitian ini menggunakan karyawan PT. Powerindo Prima Perkasa dengan jumlah sampel sebanyak 155 karyawan yang didapat melalui rumus sampel *slovin*. Pelaksanaan pengambilan data pada penelitian ini dilaksanakan selama 4 hari terhitung dimulai pada tanggal 4 juni 2024 – 7 juni 2024, dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan google formulir dalam mengumpulkan data responden dengan alasan untuk memberikan fleksibilitas kepada responden dalam pengisian kuesioner di tengah-tengah kesibukan dalam bekerja dan analisis data pada penelitian ini dilakukan selama 2 hari terhitung dimulai pada tanggal 8 juni 2024 – 10 juni 2024.

Hasil analisis data pada uji coba skala penelitian menunjuk bahwa terdapat 1 aitem gugur pada variabel persepsi kinerja karyawan dengan nilai *corrected item-total correlation* sebesar $0,166 < r \text{ tabel } 0,374$, lalu pada variabel persepsi budaya organisasi terdapat 3 item gugur dengan nilai *corrected item-total correlation* sebesar $0,284 < r \text{ tabel } 0,374$, $0,281 < r \text{ tabel } 0,374$, $0,330 < r \text{ tabel } 0,374$, dan untuk variabel *psychological well-being* terdapat 1 item gugur dengan nilai *corrected item-total correlation* sebesar $0,319 < r \text{ tabel } 0,374$. Setelah dilakukan eliminasi pada item yang gugur uji reliabilitas pada uji coba skala penelitian ini menunjukkan angka *guttman split-half coefficient* sebesar $0,970 > 0,60$ untuk variabel persepsi kinerja karyawan, untuk variabel persepsi budaya organisasi menunjukkan angka sebesar $0,979 > 0,60$ dan pada variabel *psychological well-being* menunjukkan angka sebesar $0,982 > 0,60$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa skala persepsi kinerja karyawan, skala persepsi budaya organisasi dan skala *psychologyacal well-being* memiliki validitas dan reliabilitas yang baik untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Berdasarkan tabel kategorisasi diketahui pada variabel persepsi kinerja karyawan bahwa terdapat 20 karyawan yang termasuk dalam kategori rendah dengan

presentase sebesar 12,9%, lalu terdapat 100 karyawan termasuk dalam kategori sedang dengan presentase sebesar 64,5% dan terdapat 35 karyawan yang termasuk dalam kategori tinggi dengan presentase sebesar 22,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi kinerja karyawan PT. Powerindo Prima Perkasa cenderung dalam kategori sedang. Pada variabel persepsi budaya organisasi bahwa terdapat 21 karyawan yang termasuk dalam kategori rendah dengan presentase sebesar 13,5%, terdapat 107 karyawan termasuk dalam kategori sedang dengan presentase sebesar 69% dan terdapat 27 karyawan yang termasuk dalam kategori tinggi dengan presentase sebesar 17,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi budaya organisasi karyawan PT. Powerindo Prima Perkasa cenderung dalam kategori sedang. Pada variabel *psychological well-being* bahwa terdapat 19 karyawan yang termasuk dalam kategori rendah dengan presentase sebesar 12,3%, terdapat 104 karyawan yang termasuk dalam kategori sedang dengan presentase sebesar 67,1% dan terdapat 32 karyawan yang termasuk dalam kategori tinggi dengan presentase sebesar 20,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa *psychological well-being* karyawan PT. Powerindo Prima Perkasa cenderung sedang.

Selanjutnya, hasil pada uji normalitas data penelitian menggunakan uji *one sampel Kolmogorov-Smirnov Test* melalui program SPSS. Hasil uji normalitas data pada variabel persepsi kinerja karyawan menunjukkan angka sebesar $0,200 > 0,05$, variabel persepsi budaya organisasi menunjukkan angka sebesar $0,200 > 0,05$ dan variabel *psychological well-being* menunjukkan angka sebesar $0,200 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $> 0,05$ maka dapat disimpulkan ke-tiga variabel penelitian ini memiliki sebaran data yang normal sehingga memenuhi persyaratan dalam pengujian selanjutnya. Setelah melakukan uji normalitas selanjutnya yaitu uji linearitas data variabel, hasil uji linearitas pada persepsi kinerja karyawan terhadap persepsi budaya organisasi menunjukkan nilai signifikansi *linearity* $0,00 < 0,05$ dan nilai signifikansi pada *deviaton from linearity* $0,902 > 0,05$ dan pada hasil uji linearitas pada persepsi kinerja karyawan terhadap *psychological well-being* menunjukkan nilai signifikansi *linearity* $0,035 < 0,05$ dan nilai signifikansi pada *deviaton from linearity* $0,741 > 0,05$ dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan

bahwa variabel penelitian ini memiliki hubungan yang linear. Berdasarkan hasil uji persyaratan hipotesis di atas penelitian ini telah memenuhi persyaratan uji hipotesis.

Hasil uji H1 parsial pada penelitian ini didasarkan pada uji t. Berdasarkan hasil uji t parsial variabel persepsi budaya organisasi menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap persepsi kinerja karyawan adalah $0,035 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,124 > t$ tabel $1,975$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara persepsi budaya organisasi terhadap persepsi kinerja karyawan. Menurut Nur'aini (2012) budaya organisasi berkontribusi terhadap cara kerja setiap perusahaan, yang dipengaruhi oleh adanya nilai dan aturan yang berbeda dalam setiap perusahaan, dan karyawan diajak untuk beradaptasi dan menyesuaikan nilai-nilai pribadinya dengan nilai-nilai perusahaan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2000) menyatakan bahwa persepsi kinerja dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Maka berdasarkan teori tersebut tingkat persepsi kinerja karyawan sangat bergantung pada keberhasilan perusahaan dalam mengintegrasikan nilai-nilai dari budaya organisasi perusahaan. Hasil uji H1 pada penelitian ini sejalan dengan pendapat McNamara (dalam Lisa 2023:31) ketika karyawan mempersepsikan budaya organisasi perusahaan secara positif, maka dapat terlihat pada perilaku karyawan yang mampu dan sanggup melaksanakan pekerjaannya dengan sukses.

Berdasarkan hasil uji H2 parsial variabel *psychological well-being* pada tabel *Coefficient* menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh *psychological well-being* terhadap persepsi kinerja karyawan adalah $0,073 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,807 < t$ tabel $1,975$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *psychological well-being* terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Powerindo Prima Perkasa. Hasil demikian sangat memungkinkan terjadi di dalam penelitian karena terdapat banyak faktor yang diprediksi dapat mempengaruhi persepsi kinerja karyawan. Selain faktor budaya organisasi dan *psychological well-being* persepsi kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja (Shofiana, 2023). Selain itu menurut Pangestu (2022) persepsi kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Hasil uji H3 simultan pada penelitian ini didasarkan pada uji F. Fokus penelitian ini adalah mengukur tingkat pengaruh persepsi budaya organisasai dan *psychological well-being* terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Powerindo Prima Perkasa dengan jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 252 karyawan dan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 155 karyawan dengan teknik *simple random sampling* yang memiliki kriteria yaitu karyawan produksi yang tidak terlibat proses manajemen perusahaan. Berdasarkan sub-bab deskripsi subjek penelitian karakteristik subjek pada penelitian ini meliputi 155 karyawan berjenis kelamin laki-laki artinya seluruh subjek penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dan 155 karyawan merupakan kayawan produksi yang mencakup berbagai macam proses produksi artinya seluruh subjek penelitian sudah sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan peneliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada tabel *Anova* menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh persepsi budaya organisasi dan *psychological well-being* terhadap persepsi kinerja karyawan adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai f hitung $7,687 > f$ tabel 3,06 dan hasil uji F (simultan) pada tabel *Model Summary* ditemukan Adjusted R Square sebesar 0,080. Pada uji F simultan pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh persepsi budaya organisasi dan *psychological well-being* terhadap persepsi kinerja karyawan yang memiliki tingkat pengaruh sebesar 8%.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis data dan pembahasan empirik pengaruh variabel persepsi budaya organisasi dan *psychological well-being* terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Powerindo Prima Perkasa dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel persepsi budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap persepsi kinerja karyawan secara signifikan sedangkan variabel *psychological well-being* memiliki pengaruh terhadap persepsi kinerja karyawan secara tidak signifikan, dan secara simultan variabel persepsi budaya organisasi dan *psychological well-being* memiliki pengaruh terhadap persepsi kinerja karyawan secara signifikan. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil uji t dan f pada analisis data uji hipotesis di atas.

B. Saran

1. Bagi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan kepada karyawan dengan kategori rendah dan sedang untuk senantiasa bertumbuh dan belajar dalam meningkatkan penyesuaian diri terhadap persepsi budaya organisasi dan meningkatkan *psychological well-being* di dalam perusahaan karena dengan tercapainya hal tersebut akan membuka peluang bagi karyawan dalam mencapai persepsi kinerja yang tinggi.

2. Bagi Perusahaan

Berdasarkan penelitian ini dan kajian teori dalam penelitian ini peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk selalu menjaga dan menerapkan budaya organisasi yang baik karena dengan terbentuknya budaya organisasi yang baik di perusahaan akan membentuk hubungan saling percaya antara karyawan terhadap perusahaan, selain itu penting bagi perusahaan untuk selalu menjaga *psychological well-being* karyawan di perusahaan, dengan *psychological well-being* yang terpenuhi akan membentuk sikap positif karyawan di dalam perusahaan.

3. Bagi Penelitian Berikutnya

Peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini, sehingga peneliti menyarankan kepada penelitian selanjutnya untuk lebih memperhatikan aspek-aspek persepsi ketika melakukan penyusunan instrumen penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvi, U. (2017). The effect of psychological well being on employee job performance: Comparison Between The Employees of Projectized and Non-Projectized Organizations. *Journal Entrepreneurship & Organization Management*, Vol 6 Nomer 1. Pakistan: Quaid-I-Azam University.
- Andriansyah. (2017). Analisis kepemimpinan dan kinerja pegawai di kelurahan cilandak timur kecamatan pasar minggu jakarta timur. *Jurnal Public Administration*, Vol 1 Nomer 2. Jakarta: Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Prof. Dr. Moestopo.
- Annisa, & Zulkarnain. (2013). Komitmen terhadap organisasi ditinjau dari kesejateraan psikologis pekerja. Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, *Insan*, 15(1), 54-62.
- Ardiana, L. R. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi di perusahaan daerah bank perkreditan rakyat daerah pati. *Journal of Social and Industrial Psychology*.
- Aziza, M., Nuriyyatiningrum, N. A. H, & Zikrinawati, K. (2023). Gambaran psychologycal well-being pada pegawai di bidang pendidikan diniyyah dan pondok pesantren di kementerian agama provinsi jawa tengah. *Psychophedia: Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan*, Vol 8 Nomer 1. Karawang: Universitas Buana Perjuangan.
- Beach, L. R. (1993). *Making The Right Decision Organizational Culture, Vision and Planning*. Prentice-Hall Inc.
- Bernardin, H. J. & Russel, J. E. A. (1993). *Human Resource Management: an experiential approach*. United States of America: McGraw-Hill.
- Colquit et al, (2009). *Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw Hill Company.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Hameed., & Abdul, A. W. (2011). Employee empowerment of lectures. *International Journal of Business and Social Sciences*, 2(13), 224-229.

- Handayani, R., & Sandri, H. H. (2020). Kinerja: peran budaya organisasi dan kecerdasan emosional dengan kepemimpinan sebagai intervening (Studi pada Badan pendapatan daerah kabupaten bengkalis). *Jurnal Al-Qalb*, Vol 11 Nomer 2 (halaman 32-44). Riau: Universitas Lancang Kuning.
- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Ilmiah*. Aceh: Universitas Muhamadiyah Aceh.
- Ismail, I. (2008). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan dan kinerja karyawan pemerintah kabupaten-kabupaten di madura. *Maret*, 12 (1), 18–36.
- Kundi, Y. M., Mohammed A., Eissa, M. I., & Subhan, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *Jurnal Organizational Analysis*, Vol 29 Nomer 3.
- Lin, C.Y., Yu, C & Yi, C. C. (2014). The effect of positive affect, person job fit, and well being on job performance. *Social Behavior and Personality*, 42 (9), 1537-1548.
- Lisa, S. F., & Tatiyani. (2023). Hubungan antara kemampuan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Indonesia Premium Goods Bekasi. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*, Vol 3, Nomer 1. Jakarta Pusat: Universitas Persada Indonesia.
- Listiyandini, R. A., & Savitri, W. C. 2017. “Mindfulness dan kesejahteraan psikologis pada remaja”. *Psikohumaniora: jurnal Penelitian Psikologi* Vol 2 Nomer 1 (halaman 43-59). Jakarta: Universitas YARSI.
DOI:<http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v2i1.1323>
- Lovihan, M. A. K. (2014). Pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh organizational citizenship behavior. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, Volume 9, No 2. Prodi Psikologi : Universitas Negeri Manado
- Mandal, S., & Goswami, R. (2022). The effect of psychological wellbeing on employee job performance and the role of gender. *Journal Indian Psychology* Vol 10 Nomer 4. Odisha India: Gangdhar Meher University.
- Miller, L. M. (1994). *Vision of a New Corporate Culture*. Warner Books Inc.
- Nesriyan, V. D. S., Souisa, J., & Dwi, A. O. (2023). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Ebako Nusantara. *SOLUSI: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(4), 426-434.

- Nugraha, D. A., Nailis, S., & Dian, J. B. (2016). "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap knowlegde management pada perusahaan pengguna SAP". *jurnal Psikologika* Vol 21 Nomer 1. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Nur, R. P., Septia, D. R., Setya, T. N. T., Farhah, Z., & Nur, Z. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2).
- Nur'Aini, S. (2019). Gambaran kinerja karyawan (studi pada karyawan di kabupaten jember). *Jurnal Insight*, Vol 15 Nomer 1. Jember: Universitas Muhammadiyah Jember.
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, Vol 2 Nomer 1. Surabaya: Universitas Wijaya Putra.
- Mahardani, A. S., & Paramadina, D. R. (2019). "Budaya organisasi sebagai instrumen peningkatan daya saing organisasi". *jurnal Ilmu Manajemen* Vol 4 Nomer. Malang: Pascasarjana Universitas Malang.
- Pandia, W., & Purwanti, M. (2019). Teachers' perceptions of school climate in inclusive schools. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1), 27-42. doi:<http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v4i1.3357>
- Permatasari, W., & Suhariadi, F. (2019). Leader-member exchange affects work engagement: The role of psychological well-being mediation. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1), 95-112. DOI:<https://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v4i1.3360>
- Ryff, D. C. (1989). Happiness is everything, or is it? Exploration on the meaning of psychological well being. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 5,7. (6), 1069-1081.
- Ryff, D. C. & Keyes, L. C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, 719-727.
- Salfitri, D. (2014). "Budaya organisasi pada sekolah menengah kejuruan nurul falah aur kuning kabupaten pasaman barat". *jurnal Administrasi Pendidikan* Vol 2 Nomer 1 (halaman 139-832) Sumatra Barat: Administrasi Pendidikan FIP Universitas Negeri Padang.
- Schein, E. H. 2004. *Organizational Culture and Leadership*. Amerika Serikat: Jossey-Bass.

- Schutte, S., Chastang, J. F., Malard, L., Thirion, A. P., Vermeylen, G. & Niedhammer I. (2014). "Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European Countries.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siegrist, J. (2012). *Effort-reward imbalance at work - theory, measurement and evidence*. Department of Medical Sociology, University Düsseldorf, Düsseldorf
- Sofiah, D., Moch A. S. & Yanto, P. (2023). "Psychological well-being pada karyawan: menguji peranan kepemimpinan transformasional". *jurnal Psychological Research* Vol 2 Nomer 1 (halaman 88-99) Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945.
- Stolovitch, H. D. & Keeps, E. J. (1992). *Handbook Of Human Performance Technology : A Comprehensive Guide For Analyzing And Solving Performance Problems In Organizations*. 1st Edition. National Society For Performance And Instruction.
- Van Scotter, J., Motowidlo, S. J., & Cross, T. C. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of Applied Psychology*, 85, 526–535.
- Wahyuningsih, E. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kampus A di Pekanbaru. *Jurnal psikologi*, Vol 3 Nomer 2. Pekanbaru: Universitas Abdurrah Pekanbaru.
- Yuliatun, I., & Karyani, U. (2022). Improving the psychological well-being of nurses through Islamic positive psychology training. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(1), 91-102. doi:<https://doi.org/10.21580/pjpp.v7i1.10792>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Persepsi Kinerja Sebelum Uji Coba

Aspek	Indikator	Item	
		Favorable	Unfavorable
<i>Quality of work</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian dan kerapihan hasil kerja • Kualitas hasil kerja karyawan 	1.Saya mencermati setiap hasil kerja saya sebelum melanjutkan pekerjaan selanjutnya 21.Saya memperhatikan dengan baik detail pekerjaan agar mendapatkan hasil kerja yang rapih	6.Saya menyadari bahwa saya cenderung ceroboh dan kurang teliti ketika bekerja 26.Banyaknya target kerja mengganggu saya dalam menghasilkan hasil kerja yang rapih
		11.Saya mengutamakan kualitas hasil kerja dari setiap pekerjaan yang saya selesaikan 31.Saya berusaha fokus dalam bekerja untuk menjaga kualitas hasil pekerjaan saya tatap baik	16.Saya merasa kesulitan dalam menjaga kualitas hasil kerja tetap baik 36.Saya cenderung acuh terhadap kualitas hasil kerja
<i>Promptness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Perencanaan kerja karyawan terhadap ketepatan hasil kerja 	7.Saya memiliki perencanaan kerja yang sangat membantu saya ketika bekerja dalam memenuhi ekspektasi perusahaan 27.Melalui rencana kerja yang baik saya dapat menyelesaikan pekerjaan	22.Saya cenderung bekerja secara spontan tanpa memiliki perencanaan kerja 2.Ketika bekerja saya cenderung mengabaikan perencanaan kerja

	<ul style="list-style-type: none"> Perencanaan kerja karyawan terhadap ketepatan waktu 	<p>sesuai dengan harapan</p> <p>17. Melalui perencanaan kerja yang baik saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan</p> <p>37. Saya mampu mencapai target kerja yang diharapkan perusahaan sesuai dengan waktu yang ditentukan</p>	<p>12. Saya cenderung bekerja tanpa perencanaan sehingga saya membutuhkan waktu lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>32. Saya membutuhkan waktu lebih dalam mencapai target kerja</p>
<i>Initiative</i>	<ul style="list-style-type: none"> Kontribusi ide atau gagasan karyawan terhadap perusahaan Kontribusi inisiatif tindakan dalam menghadapi masalah kerja 	<p>3. Saya suka berbagi ide dan gagasan yang saya miliki kepada rekan kerja dan perusahaan</p> <p>23. Saya senang berinovasi dari cara kerja baru yang lebih efektif dan efisien</p> <p>13. Ketika menjumpai permasalahan kerja saya akan berusaha mencari solusi terbaik</p> <p>33. Saya akan berusaha menyelesaikan permasalahan kerja sebelum orang lain</p>	<p>8. Saya cenderung menyimpan ide dan gagasan saya untuk diri sendiri</p> <p>28. Saya cenderung pasif dan tidak tertarik berinovasi ketika bekerja</p> <p>18. Ketika menjumpai permasalahan kerja saya akan menunggu pimpinan saya dalam menyelesaikan permasalahan</p> <p>38. Saya akan mengandalkan rekan kerja saya ketika menjumpai permasalahan kerja</p>
<i>Capability</i>	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan dan 	<p>9. Saya memiliki</p>	<p>4. Saya mengalami</p>

	<p>keterampilan praktikal dalam bekerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan memaksimalkan sumber daya perusahaan 	<p>kemampuan dan terampil mengoperasikan alat kerja yang ada di perusahaan</p> <p>29.Saya menikmati setiap pekerjaan saya karena saya memiliki kompetensi yang sesuai</p> <p>19.Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan fasilitas kerja yang tersedia di perusahaan</p> <p>39.Saya mampu memaksimalkan peralatan kerja yang ada di perusahaan dengan kemampuan saya</p>	<p>kesulitan ketika mengoperasikan peralatan kerja yang ada di perusahaan</p> <p>24.Saya merasa tertekan ketika bekerja karena kemampuan saya masih rendah dibanding rekan kerja</p> <p>14.Fasilitas kerja yang ada di perusahaan menghambat saya dalam menyelesaikan pekerjaan,</p> <p>34.Ketika bekerja saya memiliki kendala ketersediaan peralatan kerja yang tidak sesuai dengan harapan saya</p>
<i>Communication</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi vertikal 	<p>5.Atasan saya membuka ruang kepada setiap karyawan untuk menyampaikan keluhan kesah mengenai permasalahan kerja</p> <p>25.Ketika saya melakukan kesalahan kerja atasan saya menegur saya dengan</p>	<p>10.Saya memiliki atasan yang cenderung tertutup kepada setiap karyawan</p> <p>30.Ketika saya melakukan kesalahan kerja atasan saya memarahi saya dengan kata-kata kasar</p>

	<ul style="list-style-type: none"> Komunikasi horizontal 	<p>baik</p> <p>15.Saya memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja saya</p> <p>35.Saya dan rekan kerja saling mengkomunikasikan masalah kerja yang dihadapi guna mencari solusi bersama</p>	<p>20.Saya memiliki hubungan komunikasi yang tidak harmonis dengan beberapa rekan kerja</p> <p>40.Saya dan rekan kerja cenderung tertutup dari permasalahan kerja yang dihadapi</p>
Jumlah		20	20

Lampiran 2. Skala Persepsi Kinerja Setelah Uji Coba

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya menganggap perencanaan kerja bukan merupakan hal yang penting				
2	Saya suka berbagi ide dan gagasan yang saya miliki kepada rekan kerja dan perusahaan				
3	Saya mengalami kesulitan ketika mengoperasikan peralatan kerja yang ada di perusahaan				
4	Atasan saya membuka ruang kepada setiap karyawan untuk menyampaikan keluhan kesah mengenai permasalahan kerja				
5	Saya menyadari bahwa saya cenderung ceroboh dan kurang teliti ketika bekerja				
6	Saya memiliki perencanaan kerja yang sangat membantu saya ketika bekerja dalam memenuhi ekspektasi perusahaan				
7	Saya cenderung menyimpan ide dan gagasan saya				

	untuk diri sendiri				
8	Saya memiliki kemampuan dan terampil dalam mengoperasikan alat kerja yang ada di perusahaan				
9	Saya memiliki atasan yang cenderung tertutup kepada setiap karyawan				
10	Saya mengutamakan kualitas hasil kerja dari setiap pekerjaan yang saya selesaikan				
11	Saya cenderung bekerja tanpa perencanaan sehingga saya membutuhkan waktu lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaan				
12	Ketika menjumpai permasalahan kerja saya akan berusaha mencari solusi terbaik				
13	Saya cenderung bekerja tanpa perencanaan sehingga saya membutuhkan waktu lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaan				
14	Saya memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja saya				
15	Saya merasa kesulitan dalam menjaga kualitas hasil kerja tetap baik				
16	Melalui perencanaan kerja yang baik saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan				
17	Ketika menjumpai permasalahan kerja saya cenderung menunggu pimpinan saya menyelesaikannya				
18	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan fasilitas kerja yang tersedia di perusahaan				
19	Saya memiliki hubungan komunikasi yang buruk dengan rekan kerja				
20	Saya memperhatikan dengan baik detail pekerjaan				

	agar mendapatkan hasil kerja yang rapih				
21	Ketika bekerja saya cenderung mengabaikan perencanaan kerja				
22	Saya senang berinovasi untuk menemukan cara kerja baru yang lebih efektif dan efisien				
23	Saya merasa tertekan ketika bekerja karena kemampuan saya masih rendah dibanding rekan kerja				
24	Ketika saya melakukan kesalahan kerja atasan saya menegur saya dengan baik				
25	Banyaknya target kerja mengganggu saya dalam menghasilkan hasil kerja yang rapih				
26	Melalui rencana kerja yang baik saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan				
27	Saya cenderung pasif dan tidak tertarik berinovasi di dalam pekerjaan saya				
28	Saya menikmati setiap pekerjaan saya karena saya memiliki kompetensi yang sesuai				
29	Ketika saya melakukan kesalahan kerja atasan saya memarahi saya dengan kata-kata kasar				
30	Saya berusaha fokus dalam bekerja untuk menjaga kualitas hasil pekerjaan saya tatap baik				
31	Saya membutuhkan waktu lebih lama dalam mencapai target kerja				
32	Saya akan berusaha menyelesaikan permasalahan kerja yang saya alami sebelum orang lain				
33	Ketika bekerja saya memiliki kendala ketersediaan peralatan kerja yang tidak sesuai dengan harapan saya				
34	Saya dan rekan kerja saling mengkomunikasikan masalah kerja yang dihadapi guna mencari solusi				

	bersama				
35	Saya cenderung acuh terhadap kualitas hasil kerja saya				
36	Saya mampu mencapai target kerja yang diharapkan perusahaan sesuai dengan waktu yang ditentukan				
37	Saya cenderung mengandalkan rekan kerja saya ketika menjumpai permasalahan kerja				
38	Saya mampu memaksimalkan peralatan kerja yang ada di perusahaan dengan kemampuan saya				
39	Saya dan rekan kerja cenderung saling memendam permasalahan kerja yang dihadapi				

Lampiran 3. Skala Persepsi Budaya Organisasi Sebelum Uji Coba

Aspek	Indikator	Item	
		Favorable	Unfavorable
Asas Tujuan	<ul style="list-style-type: none"> Mengintegrasikan asas tujuan melalui semangat karyawan Mengintegrasikan asas tujuan melalui motivasi kerja karyawan 	<p>1.Saya memiliki semangat kerja yang tinggi ketika bekerja di perusahaan ini</p> <p>33.Saya memiliki antusiasme yang tinggi ketika bekerja di perusahaan sekarang</p> <p>17.Saya memiliki motivasi kerja yang tinggi ketika bekerja di perusahaan ini</p> <p>49.Gaji yang cukup mendorong saya untuk bekerja sebaik mungkin di perusahaan ini</p>	<p>9.Saya merasa gairah kerja saya menurun ketika bekerja di perusahaan ini</p> <p>41.Saya merasa antusiasme kerja saya di perusahaan sekarang rendah</p> <p>25.Motivasi saya bekerja di perusahaan ini hanya untuk mendapat upah</p> <p>57.Saya cenderung bekerja seminimal mungkin di perusahaan</p>

Asas Konsensus	<ul style="list-style-type: none"> Mengintegrasikan asas konsensus melalui kesetaraan Mengintegrasikan asas konsensus melalui keterbukaan 	<p>10. Setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama dalam menyumbangkan pemikirannya dalam menentukan keputusan kelompok</p> <p>42. Setiap karyawan memiliki hak yang sama dalam menyampaikan gagasan dalam sebuah diskusi</p> <p>26. Perusahaan membuka ruang untuk setiap pendapat yang disampaikan karyawan dalam pengambilan keputusan kelompok</p> <p>58. Perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk berpartisipasi dalam menyampaikan gagasan</p>	<p>2. Perusahaan cenderung diskriminatif dalam menerima pendapat</p> <p>34. Perusahaan cenderung membeda-bedakan karyawan dalam pengambilan keputusan</p> <p>18. Perusahaan cenderung menutup diri terhadap ide dan gagasan karyawan level bawah dalam pengambilan keputusan kelompok</p> <p>50. Perusahaan cenderung membuat keputusan secara sepihak</p>
Asas Keunggulan	<ul style="list-style-type: none"> Mengintegrasikan asas keunggulan melalui kreativitas karyawan 	<p>3. Saya merasa menjadi lebih kreatif dalam mengoperasikan peralatan kerja yang ada di perusahaan</p> <p>35. Saya merasa kreativitas saya meningkat ketika bekerja di perusahaan ini</p>	<p>11. Saya suka bekerja dengan cara konvensional daripada harus mencari cara baru</p> <p>43. Selama bekerja di perusahaan ini saya merasa mengalami penurunan kreativitas</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan aspek keunggulan melalui kepercayaan diri karyawan 	<p>19.Saya siap menghadapi setiap tantangan kerja yang ada di perusahaan</p> <p>51.Saya terbiasa menghadapi tantangan hidup yang sulit oleh karena itu saya yakin saya mampu melewati setiap tantangan kerja yang ada di perusahaan ini</p>	<p>dalam menghadapi tantangan kerja</p> <p>27.Selama bekerja di perusahaan sekarang saya merasa mengalami penurunan kepercayaan diri dalam menghadapi setiap tantangan kerja</p> <p>59.Saya ragu dengan kemampuan saya dalam menghadapi setiap tantangan kerja</p>
Asas Kesatuan	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan aspek kesatuan melalui unsur keadilan sosial • Mengintegrasikan aspek kesatuan melalui solidaritas karyawan 	<p>12.Menurut saya perusahaan telah memperlakukan karyawan secara sama dan adil sesuai tugas dan kewajiban setiap karyawan</p> <p>44.Menurut saya perusahaan telah memperhatikan keadilan sosial di lingkungan kerja bagi seluruh karyawan</p> <p>28.Saya akan membantu rekan kerja saya ketika mengalami kesulitan dan begitupun sebaliknya</p> <p>60.Saya memiliki rasa solidaritas yang kuat dengan rekan-rekan kerja</p>	<p>4.Perusahaan cenderung diskriminatif terhadap karyawan</p> <p>36.Perusahaan terkesan membedakan kesejahteraan antara karyawan manajemen dan karyawan non manajemen</p> <p>20.Saya tidak peduli dengan apa yang dihadapi rekan kerja saya</p> <p>52.Di perusahaan ini cenderung menerapkan sikap individualis sehingga solidaritas antar</p>

			karyawan relatif rendah
Asas Empirik	<ul style="list-style-type: none"> Mengintegrasikan asas empirik melalui komitmen perusahaan tentang objektivitas Mengintegrasikan asas empirik melalui penggunaan data faktual 	<p>5. Menurut saya perusahaan mengambil keputusan dengan objektif sesuai dengan data yang ada</p> <p>37. Ketika mengambil keputusan, perusahaan memperhatikan dan mempertimbang data yang valid</p> <p>21. Menurut saya perusahaan telah menjalankan komitmennya dengan baik dalam memberikan keputusan sesuai data faktual</p> <p>53. Perusahaan menggunakan data fakta lapangan dalam menentukan keputusan</p>	<p>13. Perusahaan cenderung subjektif ketika menentukan kebijakan</p> <p>45. Ketika mengambil keputusan perusahaan terkesan tanpa memperhatikan dahulu data yang ada</p> <p>29. Perusahaan terkesan subjektif dalam mengambil keputusan</p> <p>61. Saya merasa perusahaan melanggar peraturan yang ada dalam menjalankan kebijakannya</p>
Asas Prestasi	<ul style="list-style-type: none"> Mengintegrasikan asas prestasi melalui jenjang karir 	<p>14. Saya merasa perusahaan memiliki komitmen dalam memberikan jenjang karir kepada setiap karyawan yang berprestasi</p> <p>46. Saya merasa puas dengan fasilitas jenjang karir yang diberikan</p>	<p>6. Jenjang karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan terkesan pasif</p> <p>38. Untuk mendapat fasilitas jenjang karir di perusahaan ini cenderung sulit</p>

	<ul style="list-style-type: none"> Mengintegrasikan aspek prestasi melalui apresiasi verbal 	<p>perusahaan kepada karyawan</p> <p>30.Manajemen perusahaan akan memberikan apresiasi verbal bagi setiap karyawan yang berprestasi</p> <p>62.Atasan saya akan memberikan pujian kepada karyawan yang mampu bekerja dengan baik</p>	<p>22.Perusahaan terkesan acuh dengan prestasi setiap karyawannya</p> <p>54.Atasan saya cenderung acuh kepada karyawan meskipun karyawan telah bekerja dengan baik</p>
Asas Keakraban	<ul style="list-style-type: none"> Mengintegrasikan aspek keakraban dengan membangun rasa saling percaya antar karyawan Mengintegrasikan aspek keakraban melalui kebersamaan antar karyawan 	<p>7.Saya memiliki hubungan saling percaya dengan rekan-rekan kerja,</p> <p>39.Saya memiliki rekan kerja yang dapat dipercaya untuk saling berbagi permasalahan kerja</p> <p>23.Rekan-rekan kerja saya adalah keluarga di lingkup pekerjaan</p> <p>55.Saya menghabiskan banyak waktu istirahat bersama rekan-rekan kerja saya</p>	<p>15.Saya merasa cemas ketika harus menceritakan permasalahan kerja kepada rekan kerja</p> <p>47.Saya cenderung menyimpan permasalahan kerja sendiri karena tidak ada rekan kerja yang dapat dipercaya</p> <p>31.Saya merasa sendiri ketika berada di lingkungan kerja</p> <p>63.Saya cenderung menghabiskan waktu istirahat dengan sendiri</p>
Asas Integritas	<ul style="list-style-type: none"> Mengintegrasikan 	<p>16.Saya memiliki prinsip</p>	<p>8.Saya cenderung</p>

	n asas integritas melalui kejujuran	kejujuran yang saya pegang ketika bekerja 48.Saya bekerja secara sungguh-sungguh meskipun tidak ada pengawas di lokasi kerja	menyembunyikan kesalahan saya ketika bekerja karena takut dimarahi atasan 40.Ketika tidak ada pengawas di lokasi kerja saya cenderung bekerja secara santai
	• Mengintegrasikan asas integritas melalui tanggungjawab	32.Saya akan memperbaiki setiap kesalahan kerja yang saya lakukan 64.Saya siap bertanggungjawab atas segala konsekuensi dari keputusan yang saya buat	24.Ketika melakukan kesalahan kerja saya cenderung menghindar agar tidak dimarahi atasan 56.Saya enggan jika harus bertanggungjawab dari sebuah kesalahan kerja yang saya lakukan
Jumlah		32	32

Lampiran 4. Skala Persepsi Budaya Organisasi Setelah Uji Coba

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi ketika bekerja di perusahaan ini				
2	Saya merasa perusahaan cenderung diskriminatif dan membedakan karyawan				
3	Saya merasa menjadi lebih kreatif dalam mengoperasikan peralatan kerja yang ada di perusahaan				
4	Saya merasa perusahaan cenderung memihak pada beberapa golongan karyawan saja				

5	Menurut saya perusahaan mengambil keputusan dengan objektif sesuai dengan data yang ada				
6	Saya memiliki hubungan saling percaya dengan rekan-rekan kerja				
7	Saya cenderung menyembunyikan kesalahan saya ketika bekerja karena takut dimarahi atasan				
8	Saya merasa gairah kerja saya menurun ketika bekerja di perusahaan ini				
9	Setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama dalam menyumbangkan pemikirannya dalam menentukan keputusan kelompok				
10	Saya suka bekerja dengan cara konvensional daripada harus mencari cara baru				
11	Menurut saya perusahaan telah memperlakukan karyawan secara sama dan adil sesuai tugas dan kewajiban setiap karyawan				
12	Perusahaan cenderung subjektif ketika menentukan kebijakan				
13	Saya merasa perusahaan memiliki komitmen dalam memberikan fasilitas jenjang karir kepada setiap karyawan yang berprestasi				
14	Saya merasa tidak nyaman ketika harus menceritakan permasalahan kerja kepada rekan kerja				
15	Saya memiliki prinsip kejujuran yang saya pegang ketika bekerja				
16	Saya memiliki motivasi kerja yang tinggi ketika bekerja di perusahaan ini				
17	Perusahaan cenderung menutup diri terhadap ide dan gagasan karyawan level bawah dalam pengambilan keputusan kelompok				

18	Saya siap menghadapi setiap tantangan kerja yang ada di perusahaan				
19	Saya tidak peduli dengan apa yang dihadapi rekan kerja saya				
20	Menurut saya perusahaan telah menjalankan komitmennya dengan baik dalam memberikan keputusan sesuai data faktual				
21	Perusahaan terkesan acuh dengan prestasi setiap karyawannya				
22	Rekan-rekan kerja saya adalah keluarga di lingkup pekerjaan				
23	Ketika melakukan kesalahan kerja saya cenderung menghindar agar tidak dimarahi atasan				
24	Motivasi saya bekerja di perusahaan ini hanya sebatas untuk mendapat upah				
25	Perusahaan membuka ruang untuk setiap pendapat yang disampaikan karyawan dalam pengambilan keputusan kelompok				
26	Selama bekerja di perusahaan ini saya merasa mengalami penurunan kepercayaan diri dalam menghadapi setiap tantangan kerja				
27	Saya akan membantu rekan kerja saya ketika mengalami kesulitan dan begitupun sebaliknya				
28	Perusahaan terkesan subjektif dalam mengambil keputusan				
29	Manajemen perusahaan akan memberikan apresiasi verbal bagi setiap karyawan yang berprestasi				
30	Saya merasa sendiri ketika berada di lingkungan kerja				
31	Saya akan memperbaiki setiap kesalahan kerja yang				

	saya lakukan				
32	Saya memiliki antusiasme yang tinggi ketika bekerja di perusahaan ini				
33	Perusahaan cenderung memihak pada beberapa karyawan dalam pengambilan keputusan				
34	Saya merasa kreativitas saya meningkat ketika bekerja di perusahaan ini				
35	Perusahaan terkesan membeda-bedakan kesejahteraan antara karyawan manajemen dan karyawan non manajemen				
36	Ketika mengambil keputusan, perusahaan memperhatikan dan mempertimbang data yang valid				
37	Saya memiliki rekan kerja yang dapat dipercaya untuk saling berbagi permasalahan kerja				
38	Ketika tidak ada pengawas di lokasi kerja saya cenderung bekerja secara santai				
39	Saya merasa antusiasme kerja saya di perusahaan sekarang rendah				
40	Setiap karyawan memiliki hak yang sama dalam menyampaikan gagasan dalam sebuah diskusi				
41	Selama bekerja di perusahaan ini saya merasa mengalami penurunan kreativitas dalam menghadapi tantangan kerja				
42	Menurut saya perusahaan telah memperhatikan keadilan sosial di lingkungan kerja bagi seluruh karyawan				
43	Ketika mengambil keputusan perusahaan terkesan tanpa memperhatikan dahulu data yang ada				
44	Saya merasa puas dengan fasilitas jenjang karir yang diberikan perusahaan kepada				

45	Saya cenderung menyimpan permasalahan kerja sendiri karena tidak ada rekan kerja yang dapat dipercaya				
46	Saya bekerja secara sungguh-sungguh meskipun tidak ada pengawas di lokasi kerja				
47	Gaji yang cukup mendorong saya untuk bekerja sebaik mungkin di perusahaan ini				
48	Perusahaan cenderung membuat keputusan secara sepihak				
49	.Saya terbiasa menghadapi tantangan hidup yang sulit oleh karena itu saya yakin saya mampu melewati setiap tantangan kerja yang ada di perusahaan ini				
50	Di perusahaan ini cenderung menerapkan sikap individualis sehingga solidaritas antar karyawan relatif rendah				
51	Perusahaan menggunakan data fakta lapangan dalam menentukan keputusan				
52	Atasan saya cenderung acuh kepada karyawan meskipun karyawan telah bekerja dengan baik				
53	Saya menghabiskan banyak waktu istirahat bersama rekan-rekan kerja				
54	Saya enggan jika harus bertanggungjawab dari sebuah kesalahan kerja yang saya lakukan				
55	Saya merasa malas menunjukkan kinerja terbaik saya				
56	Perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk berpartisipasi dalam menyampaikan gagasan				
57	Saya ragu dengan kemampuan saya dalam menghadapi setiap tantangan kerja				
58	Saya memiliki rasa solidaritas yang kuat dengan				

	rekan-rekan kerja				
59	Saya merasa perusahaan cenderung menggunakan data yang sudah usang dalam menentukan kebijakan				
60	Atasan saya akan memberikan pujian kepada karyawan yang mampu bekerja dengan baik				
61	Saya cenderung menghabiskan waktu istirahat dengan sendiri				

Lampiran 5. Skala *Psychological Well-Being* Sebelum Uji Coba

Aspek	Indikator	Item	
		Favorable	Unfavorable
<i>Autonomy</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kemandirian dalam membuat keputusan • Keberanian dalam membuat keputusan 	<p>1.Saya membuat keputusan pribadi tanpa ada intervensi dari pihak manapun</p> <p>25.Saya mampu mengambil keputusan pribadi sesuai kehendak saya</p> <p>13.Saya memiliki keberanian dalam membuat keputusan, meskipun keputusan saya tidak dapat menyenangkan semua pihak</p> <p>37.Saya siap menghadapi segala konsekuensi dari setiap keputusan yang saya buat</p>	<p>7.Atasan saya melakukan intervensi disetiap keputusan yang saya buat</p> <p>31.Saya bergantung kepada orang lain dalam membuat keputusan</p> <p>19.Saya ragu ketika harus mengambil keputusan yang sulit</p> <p>43.Saya merasa takut jika harus mengambil keputusan sendiri karena konsekuensi yang begitu berat</p>
<i>Self Acceptance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap positif 	8.Saya bangga dengan	2.Saya merasa inferior

	<p>karyawan terhadap diri sendiri</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menerima hal positif dan negatif dalam diri 	<p>pencapaian kerja saya di perusahaan</p> <p>32.Secara spesifik di dalam lingkup pekerjaan, saya merasa percaya diri dan positif terhadap diri saya sendiri</p> <p>20.Saya bersyukur atas apa yang ada di dalam diri saya meskipun itu sebuah kekurangan</p> <p>44.Meskipun saya memiliki kekurangan tetapi saya bersyukur memiliki kelebihan yang tidak dimiliki rekan kerja saya yang lain</p>	<p>dengan pencapaian kerja saya di perusahaan dibanding rekan kerja saya</p> <p>26.Saya merasa insecure dengan kekurangan saya di lingkungan kerja</p> <p>14.Saya merasa kesal dengan kekurangan yang saya miliki</p> <p>38.Saya cenderung menyalahkan diri sendiri atas kekurangan yang saya miliki</p>
<p><i>Positive Relation with Other</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan interpersonal karyawan secara horizontal • Hubungan interpersonal karyawan secara vertikal 	<p>3.Saya senang terlibat pembicaraan dengan rekan kerja saya</p> <p>27.Ketika istirahat kerja saya banyak menghabiskan waktu bersama rekan kerja saya</p> <p>15.Saya merasa senang terlibat percakapan dengan atasan saya</p> <p>39.Saya merasa nyaman berkonsultasi tentang masalah pekerjaan kepada atasan saya</p>	<p>9.Saya menghindari interaksi apapun dengan rekan kerja saya di luar konteks pekerjaan</p> <p>33.Saya cenderung bersikap acuh dengan rekan kerja saya</p> <p>21.Saya cenderung menghindari atasan saya ketika bekerja</p> <p>45.Saya merasa takut jika harus berkonsultasi masalah pekerjaan dengan atasan saya</p>

<p><i>Environmental Mastery</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptasi karyawan terhadap lingkungan kerja • Penguasaan lingkungan kerja 	<p>10.Saya mampu membangun lingkungan kerja yang nyaman dan gaya kerja yang sesuai dengan keinginan saya</p> <p>34.Saya dapat mengatur hidup saya dengan baik sehingga saya merasa puas dengan kehidupan saya di dalam lingkungan perusahaan</p> <p>22.Saya mampu menguasai lingkungan kerja saya dengan baik</p> <p>46.Saya menguasai detail lingkungan kerja saya</p>	<p>4.Saya kesulitan dalam membangun lingkungan kerja yang nyaman untuk saya</p> <p>28.Saya kesulitan dalam mengatur gaya kerja yang saya miliki di lingkungan kerja saat ini</p> <p>16.Lingkungan kerja saya menyulitkan saya dalam menjalankan pekerjaan</p> <p>40.Saya merasa lingkungan kerja saya begitu rumit dan menyulitkan saya ketika bekerja</p>
<p><i>Perpose in Life</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki tujuan hidup di dalam perusahaan • Gairah kerja yang dimiliki 	<p>5.Saya mempunyai arah dan tujuan hidup di perusahaan tempat saya bekerja</p> <p>29.Saya memiliki rencana untuk masa depan dan berupaya mewujudkannya di perusahaan tempat saya bekerja</p> <p>17.Saya mampu menyelesaikan setiap</p>	<p>11.Saya hanya menjalani hidup hari demi hari dan tidak terlalu memikirkan masa depan karir saya di perusahaan</p> <p>35.Saya cenderung mengalir dan pasrah di dalam perusahaan tempat saya bekerja.</p> <p>23.Aktivitas kerja saya diperusahaan sering kali</p>

	karyawan	tantangan kerja dengan penuh semangat 41.Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini	tampak sepele dan tidak menggairahkan. 47.Saya merasa malas ketika hendak berangkat bekerja
<i>Personal Growth</i>	<ul style="list-style-type: none"> Gairah dalam mengembangkan potensi diri di dalam perusahaan Fasilitas perusahaan dalam pengembangan kualitas karyawan 	<p>12.Bagi saya, hidup di dalam lingkungan kerja merupakan suatu proses pembelajaran, perubahan, dan pertumbuhan yang berkelanjutan menuju ke arah yang lebih baik</p> <p>36.Saya senang melatih keterampilan baru di dalam perusahaan walaupun secara mandiri</p> <p>24.Saya merasa senang dengan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk mengembangkan keterampilan karyawan</p> <p>48.Saya senang dengan kegiatan pelatihan yang diadakan perusahaan untuk mengembangkan keahlian karyawan</p>	<p>6.Saya memiliki antusiasme yang rendah dengan kegiatan semacam pelatihan yang diadakan perusahaan.</p> <p>30.Saya merasa malas jika harus mengikuti kegiatan pelatihan yang diadakan perusahaan</p> <p>18.Perusahaan cenderung pasif dalam memfasilitasi pengembangan karyawan</p> <p>42.Perusahaan tidak memandang penting fasilitas pengembangan karyawan</p>
Jumlah		24	24

Lampiran 6. Skala *Psychological Well-Being* Setelah Uji Coba

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
----	------------	----	---	----	-----

1	Saya membuat keputusan pribadi tanpa ada intervensi dari pihak manapun				
2	Saya merasa iri melihat pencapaian rekan kerja yang lebih baik dari saya				
3	Saya senang terlibat pembicaraan dengan rekan kerja saya				
4	Saya kesulitan dalam membangun lingkungan kerja yang nyaman untuk saya				
5	Saya mempunyai arah dan tujuan hidup di perusahaan tempat saya bekerja				
6	Saya merasa antusiasme saya rendah dengan kegiatan pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) yang diadakan perusahaan				
7	Saya cenderung ragu-ragu dan harus melibatkan rekan kerja dalam membuat sebuah keputusan				
8	Saya bangga dengan pencapaian kerja saya di perusahaan				
9	Saya menghindari interaksi apapun dengan rekan kerja saya di luar konteks pekerjaan				
10	Saya mampu membangun lingkungan kerja yang nyaman dan gaya kerja yang sesuai dengan keinginan saya				
11	Saya hanya menjalani hidup hari demi hari dan tidak terlalu memikirkan masa depan karir saya di perusahaan				
12	Bagi saya, hidup di dalam lingkungan kerja merupakan suatu proses pembelajaran, perubahan, dan pertumbuhan yang berkelanjutan menuju ke arah yang lebih baik				
13	Saya memiliki keberanian dalam membuat				

	keputusan, meskipun keputusan saya tidak dapat menyenangkan semua pihak				
14	Saya merasa kesal dengan kekurangan yang saya miliki				
15	Saya merasa senang terlibat percakapan dengan atasan saya				
16	Lingkungan kerja saya menyulitkan saya dalam menjalankan pekerjaan				
17	Saya mampu menyelesaikan setiap tantangan kerja dengan penuh semangat				
18	Perusahaan cenderung pasif dalam memfasilitasi pengembangan karyawan				
19	Saya merasa takut jika harus diberi wewenang dalam membuat sebuah keputusan				
20	Saya bersyukur atas apa yang ada di dalam diri saya meskipun itu sebuah kekurangan				
21	Saya cenderung menghindari atasan saya ketika bekerja				
22	Saya mampu menguasai lingkungan kerja saya dengan baik				
23	Aktivitas kerja saya diperusahaan cenderung sepele dan tidak menggairahkan				
24	Saya merasa senang dengan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk mengembangkan keterampilan karyawan				
25	Saya mampu mengambil keputusan pribadi sesuai kehendak saya				
26	Saya merasa insecure dengan kekurangan saya di lingkungan kerja				
27	Ketika istirahat kerja saya banyak menghabiskan				

	waktu bersama rekan kerja saya				
28	Saya kesulitan dalam mengatur gaya kerja yang saya miliki di lingkungan kerja saat ini				
29	Saya memiliki rencana untuk masa depan dan berupaya mewujudkannya di perusahaan tempat saya bekerja				
30	Saya merasa malas jika harus mengikuti kegiatan pelatihan yang diadakan perusahaan				
31	Saya mengandalkan atasan dan rekan kerja dalam membuat sebuah keputusan				
32	Secara spesifik di dalam lingkup pekerjaan, saya merasa percaya diri dan positif terhadap diri saya sendiri				
33	Saya cenderung bersikap acuh dengan rekan kerja saya				
34	Saya dapat mengatur hidup saya dengan baik sehingga saya merasa puas dengan kehidupan saya di dalam lingkungan kerja				
35	Saya cenderung mengalir dan pasrah di dalam perusahaan tempat saya bekerja				
36	Saya senang melatih keterampilan baru di dalam perusahaan walaupun secara mandiri				
37	Saya cenderung menyalahkan diri sendiri atas kekurangan yang saya miliki				
38	Saya merasa nyaman berkonsultasi tentang masalah pekerjaan kepada atasan saya				
39	Saya merasa lingkungan kerja saya begitu rumit dan menyulitkan saya ketika bekerja				
40	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini				
41	Perusahaan tidak memandang penting fasilitas				

	pengembangan karyawan				
42	Saya merasa takut jika harus menentukan sebuah keputusan sendiri				
43	Meskipun saya memiliki kekurangan tetapi saya bersyukur memiliki kelebihan yang tidak dimiliki rekan kerja saya yang lain				
44	Saya merasa takut jika harus berkonsultasi masalah pekerjaan dengan atasan saya				
45	Saya menguasai detail lingkungan kerja saya				
46	Saya merasa malas ketika hendak berangkat bekerja				

Lampiran 7. Skor Total Penelitian

Responden	Y	X1	X2
1	114	183	133
2	129	189	135
3	116	183	131
4	126	198	136
5	119	185	132
6	113	173	132
7	118	183	136
8	145	200	141
9	112	125	99
10	122	172	137
11	117	180	133
12	146	209	163
13	129	206	135
14	107	167	122
15	110	158	118
16	131	170	135
17	127	191	138
18	141	221	172
19	144	210	161
20	112	165	131
21	112	179	137
22	112	135	138

23	121	184	137
24	142	212	160
25	137	209	159
26	145	207	163
27	143	213	158
28	138	213	160
29	138	217	161
30	118	183	136
31	116	170	146
32	126	164	122
33	109	177	117
34	120	192	137
35	118	209	138
36	145	194	162
37	118	165	160
38	122	187	131
39	117	178	137
40	135	198	150
41	130	183	139
42	108	178	140
43	130	181	138
44	108	201	149
45	104	202	142
46	130	198	151
47	129	195	146
48	137	166	146
49	133	176	118
50	112	178	137
51	111	193	141
52	111	192	152
53	121	198	157
54	143	199	144
55	138	183	133
56	129	177	130
57	143	198	151
58	142	194	156
59	145	208	161
60	117	197	136
61	118	200	141

62	126	211	126
63	110	211	144
64	113	211	172
65	118	184	153
66	114	181	155
67	127	196	156
68	115	156	145
69	125	170	156
70	109	183	135
71	113	192	136
72	118	202	132
73	145	175	130
74	109	184	141
75	122	172	156
76	117	190	156
77	149	205	148
78	130	207	157
79	107	168	137
80	106	187	142
81	131	159	128
82	129	209	143
83	144	209	149
84	154	192	162
85	112	186	160
86	111	207	145
87	112	199	151
88	120	217	142
89	136	209	144
90	138	171	144
91	145	166	156
92	144	179	146
93	149	199	150
94	142	215	153
95	116	196	147
96	116	194	149
97	126	199	147
98	109	203	151
99	113	214	159
100	118	186	147

101	145	191	154
102	119	200	137
103	123	187	157
104	117	199	151
105	139	187	145
106	113	214	151
107	118	178	137
108	115	178	147
109	128	182	142
110	116	206	146
111	126	189	132
112	110	187	142
113	114	175	143
114	119	190	160
115	147	178	144
116	111	192	139
117	124	186	143
118	117	187	153
119	149	179	143
120	132	193	138
121	108	180	155
122	98	169	145
123	131	179	149
124	131	213	152
125	144	203	151
126	144	189	142
127	113	180	136
128	111	185	146
129	113	194	156
130	122	179	140
131	143	190	141
132	138	183	155
133	132	202	157
134	136	182	153
135	142	196	137
136	133	195	125
137	118	196	136
138	115	187	145
139	122	185	159

140	109	188	157
141	113	180	130
142	118	191	142
143	116	184	136
144	126	173	137
145	109	188	150
146	113	189	151
147	118	194	150
148	128	190	161
149	98	188	159
150	122	198	147
151	117	189	139
152	134	195	136
153	129	174	135
154	107	183	134
155	100	189	143

Lampiran 8. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Persepsi Kinerja Uji Coba

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	127.57	442.254	.166	.980
Y.2	127.90	417.610	.802	.978
Y.3	127.80	420.097	.821	.978
Y.4	127.90	420.024	.734	.978
Y.5	127.70	427.872	.597	.978
Y.6	127.87	427.499	.695	.978
Y.7	127.87	419.844	.908	.977
Y.8	128.00	425.724	.676	.978
Y.9	127.70	428.769	.788	.978
Y.10	127.83	427.109	.696	.978
Y.11	127.57	433.564	.646	.978
Y.12	127.87	421.706	.792	.978
Y.13	127.47	433.430	.676	.978
Y.14	128.17	417.316	.758	.978

Y.15	127.53	429.913	.731	.978
Y.16	127.90	422.576	.830	.978
Y.17	127.77	430.185	.749	.978
Y.18	128.33	418.644	.730	.978
Y.19	127.70	427.459	.846	.978
Y.20	127.87	421.430	.801	.978
Y.21	127.53	432.464	.704	.978
Y.22	127.70	426.424	.891	.978
Y.23	127.80	425.131	.816	.978
Y.24	127.90	418.369	.864	.977
Y.25	127.77	422.323	.843	.978
Y.26	128.23	419.771	.765	.978
Y.27	127.73	428.685	.802	.978
Y.28	127.97	418.654	.840	.978
Y.29	127.73	427.168	.666	.978
Y.30	127.67	422.989	.709	.978
Y.31	127.60	434.317	.608	.978
Y.32	128.33	418.851	.725	.978
Y.33	128.03	428.861	.590	.978
Y.34	128.07	419.168	.792	.978
Y.35	127.50	434.810	.597	.978
Y.36	127.63	436.516	.445	.979
Y.37	127.90	422.093	.793	.978
Y.38	127.83	428.833	.634	.978
Y.39	127.83	424.557	.939	.977
Y.40	127.83	421.523	.786	.978

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.962
		N of Items	20 ^a
	Part 2	Value	.960
		N of Items	19 ^b
	Total N of Items		39
Correlation Between Forms			.943
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.971
	Unequal Length		.971
Guttman Split-Half Coefficient			.970
a. The items are: Y.2, Y.3, Y.4, Y.5, Y.6, Y.7, Y.8, Y.9, Y.10, Y.11, Y.12, Y.13, Y.14, Y.15, Y.16, Y.17, Y.18, Y.19, Y.20, Y.21.			

b. The items are: Y.21, Y.22, Y.23, Y.24, Y.25, Y.26, Y.27, Y.28, Y.29, Y.30, Y.31, Y.32, Y.33, Y.34, Y.35, Y.36, Y.37, Y.38, Y.39, Y.40.

Lampiran 9. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Persepsi Budaya Organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	200.80	1117.131	.736	.984
X1.2	201.13	1107.499	.779	.984
X1.3	201.10	1125.748	.565	.985
X1.4	200.97	1110.309	.777	.984
X1.5	201.03	1113.551	.786	.984
X1.6	201.47	1140.602	.284	.985
X1.7	200.80	1120.786	.709	.985
X1.8	201.10	1126.300	.463	.985
X1.9	200.97	1107.137	.884	.984
X1.10	200.90	1121.541	.664	.985
X1.11	201.13	1123.361	.635	.985
X1.12	201.03	1118.240	.650	.985
X1.13	201.43	1106.392	.808	.984
X1.14	201.20	1100.855	.894	.984
X1.15	201.10	1118.369	.605	.985
X1.16	200.57	1130.875	.672	.985
X1.17	200.83	1119.523	.691	.985
X1.18	201.07	1110.202	.821	.984
X1.19	200.83	1129.109	.575	.985
X1.20	200.97	1119.826	.789	.984
X1.21	200.97	1108.102	.865	.984
X1.22	201.13	1122.326	.577	.985
X1.23	200.67	1123.540	.696	.985
X1.24	200.87	1126.878	.585	.985
X1.25	201.47	1102.464	.766	.984
X1.26	201.10	1104.990	.892	.984
X1.27	200.90	1117.197	.819	.984
X1.28	200.77	1126.668	.689	.985

X1.29	201.40	1102.041	.820	.984
X1.30	201.13	1108.809	.722	.984
X1.31	200.87	1119.982	.689	.985
X1.32	200.80	1126.648	.788	.984
X1.33	200.93	1118.340	.807	.984
X1.34	200.97	1112.861	.729	.984
X1.35	201.07	1112.133	.895	.984
X1.36	201.30	1104.700	.747	.984
X1.37	201.03	1108.861	.882	.984
X1.38	201.47	1137.775	.281	.985
X1.39	200.90	1117.679	.808	.984
X1.40	200.87	1127.706	.525	.985
X1.41	200.90	1121.955	.775	.984
X1.42	200.87	1116.602	.761	.984
X1.43	200.97	1119.551	.795	.984
X1.44	200.97	1108.654	.854	.984
X1.45	201.13	1105.568	.902	.984
X1.46	201.20	1104.924	.822	.984
X1.47	201.00	1112.759	.704	.985
X1.48	200.83	1132.557	.450	.985
X1.49	200.93	1113.651	.848	.984
X1.50	201.20	1106.028	.843	.984
X1.51	200.90	1123.266	.627	.985
X1.52	200.80	1127.338	.612	.985
X1.53	201.03	1114.516	.820	.984
X1.54	200.93	1115.306	.812	.984
X1.55	201.13	1121.361	.536	.985
X1.56	200.87	1114.602	.804	.984
X1.57	201.23	1128.737	.439	.985
X1.58	201.10	1103.679	.917	.984
X1.59	201.00	1116.276	.764	.984
X1.60	200.83	1122.626	.814	.984
X1.61	201.07	1124.547	.672	.985
X1.62	201.07	1111.306	.686	.985
X1.63	200.87	1137.499	.376	.985
X1.64	200.73	1137.651	.330	.985

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.972
		N of Items	31 ^a
	Part 2	Value	.972
		N of Items	30 ^b
	Total N of Items		61
Correlation Between Forms			.961
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.980
	Unequal Length		.980
Guttman Split-Half Coefficient			.979
a. The items are: X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.7, X1.8, X1.9, X1.10, X1.11, X1.12, X1.13, X1.14, X1.15, X1.16, X1.17, X1.18, X1.19, X1.20, X1.21, X1.22, X1.23, X1.24, X1.25, X1.26, X1.27, X1.28, X1.29, X1.30, X1.31, X1.32.			
b. The items are: X1.32, X1.33, X1.34, X1.35, X1.36, X1.37, X1.39, X1.40, X1.41, X1.42, X1.43, X1.44, X1.45, X1.46, X1.47, X1.48, X1.49, X1.50, X1.51, X1.52, X1.53, X1.54, X1.55, X1.56, X1.57, X1.58, X1.59, X1.60, X1.61, X1.62, X1.63.			

Lampiran 10. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Psychological Well-Being Uji Coba

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	147.33	572.437	.664	.976
X2.2	146.83	581.040	.921	.975
X2.3	146.80	583.890	.711	.976
X2.4	147.03	574.861	.694	.976
X2.5	146.97	581.620	.682	.976
X2.6	146.93	581.857	.711	.976
X2.7	147.27	578.823	.563	.976
X2.8	146.87	581.430	.754	.976
X2.9	146.93	578.685	.705	.976
X2.10	147.00	578.966	.782	.976
X2.11	146.97	591.482	.386	.977
X2.12	146.70	581.941	.692	.976
X2.13	147.07	576.961	.690	.976
X2.14	147.27	570.202	.730	.976

X2.15	147.07	576.961	.690	.976
X2.16	146.80	578.993	.807	.975
X2.17	146.93	581.306	.675	.976
X2.18	147.27	585.651	.626	.976
X2.19	147.47	576.189	.633	.976
X2.20	146.63	587.620	.698	.976
X2.21	146.90	579.266	.844	.975
X2.22	146.80	584.166	.780	.976
X2.23	147.07	575.444	.729	.976
X2.24	147.17	583.040	.548	.976
X2.25	147.20	575.131	.779	.975
X2.26	147.10	574.990	.720	.976
X2.27	146.93	584.616	.509	.976
X2.28	147.03	579.895	.720	.976
X2.29	147.13	580.602	.669	.976
X2.30	147.07	588.685	.515	.976
X2.31	147.07	575.513	.818	.975
X2.32	146.97	576.171	.847	.975
X2.33	146.80	586.648	.562	.976
X2.34	146.93	582.271	.847	.976
X2.35	147.17	568.764	.769	.976
X2.36	146.97	575.895	.925	.975
X2.37	146.77	594.254	.319	.977
X2.38	147.00	574.966	.793	.975
X2.39	146.93	580.892	.644	.976
X2.40	146.90	577.886	.715	.976
X2.41	146.87	587.361	.558	.976
X2.42	147.23	586.530	.565	.976
X2.43	147.33	581.264	.539	.976
X2.44	146.60	591.559	.538	.976
X2.45	147.03	578.240	.720	.976
X2.46	147.03	577.206	.749	.976
X2.47	147.13	576.464	.636	.976
X2.48	147.00	581.931	.642	.976

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.954
		N of Items	24 ^a
	Part 2	Value	.953

	N of Items	23 ^b
	Total N of Items	47
Correlation Between Forms		.965
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.982
	Unequal Length	.982
Guttman Split-Half Coefficient		.982
a. The items are: X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7, X2.8, X2.9, X2.10, X2.11, X2.12, X2.13, X2.14, X2.15, X2.16, X2.17, X2.18, X2.19, X2.20, X2.21, X2.22, X2.23, X2.24.		
b. The items are: X2.24, X2.25, X2.26, X2.27, X2.28, X2.29, X2.30, X2.31, X2.32, X2.33, X2.34, X2.35, X2.36, X2.38, X2.39, X2.40, X2.41, X2.42, X2.43, X2.44, X2.45, X2.46, X2.47, X2.48.		

Lampiran 11. Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Satrio Mukti Pambudi
2. Tempat, Tanggal Lahir : Tangerang, 15 Februari 1999
3. Alamat : Somokaton, Karangnongko, Klaten
4. No. Telepon : 081584636245
5. Email : satriomuktipambudi46@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SD N 2 SOMOKATON
 - b. SMP N 2 MANISRENGGO
 - c. SMK KRISTEN 5 KLATEN
 - d. UIN WALISONGO SEMARANG

C. Pengalaman Organisasi

1. Anggota GEMA SC
2. Divisi Redaksi LPM Esensi
3. Koordinator Divisi PPSDM LPM Esensi