

**PENGARUH *SENSE OF HUMOR* TERHADAP KEPUASAN KERJA
DENGAN IKLIM ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA
INSTANSI PEMERINTAHAN DESA**

Skripsi



Oleh:

Evin Yusmafati

200401110095

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2023

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH *SENSE OF HUMOR* TERHADAP KEPUASAN KERJA
DENGAN IKLIM ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA
INSTANSI PEMERINTAHAN DESA**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuuk memenuhi
salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Evin Yusmafati

200401110095

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *SENSE OF HUMOR* TERHADAP KEPUASAN KERJA
DENGAN IKLIM ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA
INSTANSI PEMERINTAHAN DESA**

SKRIPSI

Oleh:

Evin Yusmafati

200401110095

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing I



Dr. Rahmat Aziz, M.Si

NIP: 197008132001121001

Dosen Pembimbing II



Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

NIP: 198806012019031009

Malang, 07 Maret 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Yusuf Ratu Agung, MA

NIP: 198010202015031002

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH *SENSE OF HUMOR* TERHADAP KEPUASAN KERJA
DENGAN IKLIM ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA
INSTANSI PEMERINTAHAN DESA

SKRIPSI

Oleh:

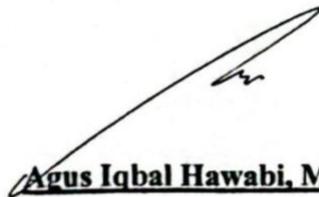
Evin Yusmafati

200401110095

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis
Sidang Skripsi Pada tanggal 28 Maret 2024

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Sekretaris Penguji



Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

NIP: 198806012019031009

Ketua Penguji



Dr. Rahmat Aziz, M.Si

NIP: 197008132001121001

Penguji Utama



Andik Rony Irawan, M.Si

NIP: 197311271999031003

Disyahkan oleh,

Dekan



Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si

NIP. 197611282002122001

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**PENGARUH *SENSE OF HUMOR* TERHADAP KEPUASAN KERJA
DENGAN IKLIM ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA
INSTANSI PEMERINTAHAN DESA X DAN Y**

Yang ditulis oleh :

Nama : Evin Yusmafati

NIM : 200401110095

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Malang, 28 Maret 2024

Dosen Pembimbing 1,



Dr. Rahmat Aziz, M.Si

NIP: 197008132001121001

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**PENGARUH *SENSE OF HUMOR* TERHADAP KEPUASAN KERJA
DENGAN IKLIM ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA
INSTANSI PEMERINTAHAN DESA X DAN Y**

Yang ditulis oleh :

Nama : Evin Yusmafati

NIM : 200401110095

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Malang, 28 Maret 2024

Dosen Pembimbing 2,



Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

NIP: 198806012019031009

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Evin Yusmafati

NIM : 200401110095

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **PENGARUH *SENSE OF HUMOR* TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN IKLIM ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA INSTANSI PEMERINTAHAN DESA**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 07 Maret 2024

Penulis



Evin Yusmafati

200401110095

MOTTO

**“Taklukkan Ketakutan, Taklukkan Ketidakmampuan, Lawan Asa, Raih
Mimpi, dan Tumbuh Menjadi Berani”**

(Rayon “Penakluk Al-Adawiyah”)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan khusus untuk:

Bapak Subeki yang selalu memberikan inspirasi, petunjuk dalam belajar serta kebebasan untuk memilih dan bertanggungjawab atas pilihan, beliau adalah pendidik yang ulung dan motivator handal yang berperan besar dalam pertumbuhan anak perempuannya. Ibu Katamah yang telah membesarkan dengan penuh kasih sayang, dukungan serta kelapangan hati dalam menghadapi penulis, dan sujudnya serta doanya yang tidak henti dilangitkan hanya agar anaknya mencapai kesuksesan. Akhmad Yusfianto, kakak yang menjadi ktitikus terbaik serta pendukung terkuat yang banyak memberi contoh dan pelajaran dalam kehidupan penulis yang mendorong penulis untuk menjadi berani dan optimis. Karena ayah, ibu, dan kakak lah yang dapat mendorong, membantu, serta mendukung pendidikan penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan ini, tanpa mereka, penulis tidak akan dapat berdikari hingga saat ini. Kata yang tertulis dalam halaman persembahan ini tidak ada apa-apanya dengan jerih payah, daya dan upaya yang telah keluarga berikan untuk penulis. Persembahan-persembahan terbaik akan selalu penulis upayakan untuk keluarga tercinta.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah, serta inayah-Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul Pengaruh *Sense of Humor* Terhadap Kepuasan Kerja dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Instansi Pemerintah Desa. Sholawat serta salam semoga selalu terlimpah curahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW sehingga kita selalu memperoleh syafaat dari beliau. Terdapat beberapa pihak yang selalu ikut berpartisipasi dalam memberikan bantuan dan dukungan. Sehingga penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Yusuf Ratu Agung, M.A, selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Siti Mahmudah, M.Si, selaku dosen wali akademik yang selalu memberikan informasi, masukan, dan pengarahan dalam segala aktivitas akademik di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Dr. Rahmat Aziz, M.Si dan Agus Iqbal Hawabi, M.Psi selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan, masukan, dan motivasi serta meluangkan waktunya sehingga karya tulis ilmiah (skripsi) ini dapat terselesaikan.
6. Ayah, Ibu, dan Kakak yang telah mengupayakan, mendukung, mengarahkan, dan memotivasi penulis hingga dapat menyelesaikan pendidikan di banku perkuliahan ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang

telah memberikan ilmu pengetahuan yang luar biasa saat belajar di kampus tercinta ini.

8. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon “Penakluk” Al-Adawiyah yang menjadi wadah untuk berproses dan mengaktualisasi diri. Organisasi yang menjadi tempat mula perjuangan dalam berproses dan berdikari hingga menemukan jati diri dan makna loyalitas terhadap organisasi.
9. Atap Teduh, keluarga di tanah rantau yang banyak membumbui dan menemani setiap liku perjalanan yang penuh akan kehangatan sehingga proses berlalu dengan cepat dan menyenangkan.
10. Sahabat sekaligus saudara perantauan Dievya Nurill, Fadillah Djulian, Alifah Divayanti, Rosy Triningsih, Kencana Andini, Ma’rifatul Ika Novianti, Gita Maisa, dan Erlina Asrofa yang telah menemani dan merayakan setiap keberhasilan dan pencapaian sebagai hasil perjuangan untuk menyelesaikan pendidikan penulis.
11. Sahabat sekaligus komentator ulung yang dukungannya tidak bisa dijelaskan melalui kata, yang selalu menemani di segala kondisi, mendengarkan segala keluh dan harap, menjadi teman sekaligus adik, Novia Dian Ramadhani menjadi saksi perjuangan hidup penulis.
12. Yang terkasih, yang telah menemani, memberikan dukungan penuh, dan menjaga sebagai pengganti sosok ayah dan kakak di tanah rantau, Muchammad Fachryan Purwandika.
13. Terakhir, kepada diri sendiri yang telah mampu mengusahakan penyelesaian penulisan skripsi ini hingga akhir, yang telah mau dan mampu melewati segala proses selama duduk di bangku perkuliahan ini, yang sudah berjuang hingga berada pada titik ini, terimakasih atas segala daya dan upayanya. Banyak hal yang telah memberi proses dan memberikan pelajaran di Kota Malang ini, namun tetap bertahan dan berjuang adalah sebuah apresiasi tersendiri. Pencapaian ini menjadi sebuah kebanggaan dan kebahagiaan tersendiri bagi penulis.

Semoga tulisan ini (skripsi) dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang bersangkutan, khususnya bermanfaat bagi ilmu pengetahuan Psikologi Industri Organisasi dan juga dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya. Terima kasih, Allah SWT akan membalas segala bentuk kebaikan yang ikut serta membantu untuk melancarkan tugas akhir ini.

Malang, 03 Maret 2024

Penulis,

Evin Yusmafati

200401110095

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
.....	iii
NOTA DINAS.....	iii
NOTA DINAS.....	v
.....	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK	1
BAB I PENDAHULUAN.....	4
A. Latar Belakang	4
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan.....	8
D. Manfaat	9
BAB II	10
KAJIAN TEORI	10
A. Kepuasan Kerja	10
1. Definsi.....	10
2. Aspek atau Dimensi	11
3. Faktor	11
4. Kepuasan kerja dalam perspektif islam	13
B. Sense of humor	13
1. Definisi.....	13
2. Aspek atau dimensi	14
3. Faktor	17
4. Humor dalam perspektif islam.....	17
C. Iklim Organisasi	20
1. Definisi.....	20
2. Aspek atau Dimensi	21

3. Faktor	23
4. Iklim Organisasi dalam Perspektif Islam	25
D. Pengaruh <i>sense of humor</i> terhadap iklim organisasi	25
E. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.....	26
F. Kerangka Konseptual.....	27
G. Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III.....	28
METODE PENELITIAN	28
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	28
B. Identifikasi Variabel Penelitian	28
C. Definisi Operasional Variabel	29
1. Sense of humor	29
2. Iklim Organisasi.....	29
3. Kepuasan Kerja.....	29
D. Populasi Penelitian	29
E. Teknik Pengumpulan Data	30
1. Instrumen penelitian.....	30
2. Alat Ukur Penelitian	31
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	33
G. Metode Analisis Data	34
1. Uji Asumsi	34
2. Analisis Deskriptif	36
3. Uji Hipotesis	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
A. Deskripsi Lokasi dan Objek Penelitian	39
B. Pelaksanaan Penelitian	40
1. Waktu dan Tempat.....	40
C. Hasil Penelitian.....	41
1. Validitas dan Realibilitas	41
2. Metode Analisis Data.....	43
D. Pembahasan.....	53
1. Tingkat Kepuasan Kerja, <i>Sense of Humor</i> dan Iklim Organisasi	53

b) Tingkat Sense of Humor	54
c) Tingkat Iklim Organisasi	56
2. Pengaruh <i>Sense of Humor</i> terhadap Kepuasan Kerja	58
3. Pengaruh <i>Sense of Humor</i> terhadap Kepuasan Kerja dengan dimoderasi oleh Iklim Organisasi	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Deskripsi Nilai Tanggapan.....	31
Tabel 3.2 Skala Sense of Humor.....	32
Tabel 3.3 Skala Iklim Organisasi.....	32
Tabel 3.4 Tabel Skala Iklim Organisasi.....	33
Tabel 3.5 Kategorisasi Data.....	37
Tabel 4. 1 Realibilitas Skala Sense of Humor.....	42
Tabel 4. 2 Realibilitas Skala Iklim Organisasi.....	42
Tabel 4. 3 Realibilitas Skala Kepuasan Kerja.....	43
Tabel 4. 4 Uji Normalitas.....	43
Tabel 4. 5 Uji Linieritas.....	44
Tabel 4. 6 Uji Multikolinearitas.....	45
Tabel 4. 7 Uji Heterokedasitas.....	45
Tabel 4. 8 Deskripsi Skor Hipotetik dan Empirik.....	46
Tabel 4. 9 Kategorisasi Data <i>Sense of Humor</i>	47
Tabel 4. 10 Kategorisasi Data Iklim Organisasi.....	48
Tabel 4. 11 Kategorisasi Data Kepuasan Kerja.....	49
Tabel 4. 12 Coefficient.....	50
Tabel 4. 13 Model Summary.....	51
Tabel 4. 14 Coefficient.....	52
Tabel 4. 15 Model Summary.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	27
Gambar 4.1 Diagram <i>Sense of Humor</i>	48
Gambar 4.2 Diagram Iklim Organisasi	49
Gambar 4.3 Diagram Kepuasan Kerja	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pernyataan Penelitian	72
Lampiran 2 Skala Penelitian	72
Lampiran 3 Uji Validitas.....	76
Lampiran 4 Uji Reliabilitas	82
Lampiran 5 Hasil Uji Kategorisasi.....	83
Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas	84
Lampiran 7 Hasil Uji Linearitas.....	85
Lampiran 8 Hasil Uji Multikolinearitas	86
Lampiran 9 Hasil Uji Heterokedasitas	87
Lampiran 10 Hasil Uji Analisis Regresi	88
Lampiran 11 Hasil Uji Analisis Regresi Moderasi	89
Lampiran 12 Data Penelitian.....	90

ABSTRAK

Yusmafati, Evin. 200401110095. Psikologi 2023. *Pengaruh Sense of Humor Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Instansi Pemerintah Desa*. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Kata Kunci: *Sense of Humor*, Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Pemerintah Desa

Instansi pemerintahan desa merupakan sebuah unit terkecil yang memiliki peran penting di sebuah masyarakat untuk mensejahterakan masyarakatnya melalui pengembangan perekonomian, keberlanjutan lingkungan, dan pelestarian budaya yang mana masih terdapat budaya yang kental, banyak aktivitas pertanian, dan produksi lokal berlangsung. Pemerintah Desa merupakan pegawai yang bekerja di Instansi Pemerintah Desa yang bertujuan untuk mempertahankan hingga meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Fenomena yang ditemukan berupa asumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi memiliki keterbalikan dengan tanggungjawab serta beban kerja pegawai Pemerintah Desa namun, kepuasan kerja yang tinggi relevan dengan adanya *sense of humor* yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh *sense of humor* terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Instansi Pemerintah Desa yang dimoderasi oleh iklim organisasi.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana serta moderasi. Teknik pengumpulan data yang dipakai ialah angket. Subjek penelitian merupakan pegawai Instansi Pemerintah Desa dengan jumlah populasi 100 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif sebesar 21,8% variabel *sense of humor* terhadap kepuasan kerja, serta 44,3% pengaruh variabel *sense of humor* terhadap kepuasan kerja setelah dimoderasi oleh variabel iklim organisasi. sedangkan 55,7% lainnya dipengaruhi faktor lain. Maka dapat disimpulkan bahwa *Sense of Humor* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai jika iklim organisasi yang terbentuk di Instansi Pemerintah Desa X dan Y merupakan iklim yang positif.

ABSTRACT

Yusmafati, Evin. 200401110095. Psychology 2023. *The Influence of Sense of Humor on Job Satisfaction with Organizational Climate as a Moderating Variable in Village Government Agencies*. Faculty of Psychology. State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang

Keywords: *Sense of Humor*, Job Satisfaction, Organizational Climate, Village Government

The village government agency is the smallest unit that has an important role in a society in improving the welfare of its people through economic development, environmental sustainability, and cultural preservation where there is still a strong culture, lots of agricultural activities, and local production takes place. Village Government are employees who work in Village Government Agencies whose aim is to maintain and improve community welfare. The phenomenon found is the assumption that high job satisfaction is inversely related to the responsibilities and workload of Village Government employees, however, high job satisfaction is relevant to the presence of a high sense of humor. This research aims to explain the influence of a sense of humor on job satisfaction among Village Government Agency Employees which is moderated by organizational climate.

This research uses quantitative methods with descriptive analysis research and simple regression analysis and moderation. The data collection technique used was a questionnaire. The research subjects were employees of Village Government Agencies with a population of 100 respondents. The results of this research show that there is a positive influence of 21.8% of the sense of humor variable on job satisfaction, and 44.3% of the influence of the sense of humor variable on job satisfaction after being moderated by the organizational climate variable. while the other 55.7% were influenced by other factors. So it can be concluded that Sense of Humor has a significant influence on employee job satisfaction if the organizational climate formed in Village Government Agencies X and Y is a positive climate.

ملخص

يوسمافاتي، افين. ٢٠٠٤٠١١١٠٠٩٥. علم النفس ٢٠٢٣. تأثير حس الفكاهة على الرضا الوظيفي مع المناخ التنظيمي كمتغير معتدل في الوكالات الحكومية القروية. كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج

الكلمات المفتاحية: حس الفكاهة، الرضا الوظيفي، المناخ التنظيمي، حكومة القرية

الوكالة الحكومية القروية هي أصغر وحدة لها دور مهم في المجتمع في تحسين رفاهية شعبه من خلال التنمية الاقتصادية والاستدامة البيئية والحفاظ على الثقافة حيث لا تزال هناك ثقافة قوية، والكثير من الأنشطة الزراعية، ويتطلب الإنتاج المحلي مكان. حكومة القرية هم موظفون يعملون في الوكالات الحكومية القروية التي تهدف إلى الحفاظ على رفاهية المجتمع وتحسينها. والظاهرة التي تم العثور عليها هي الافتراض بأن ارتفاع الرضا الوظيفي يرتبط عكسيا بالمسؤوليات وعبء العمل الواقع على عاتق موظفي حكومة القرية ومع ذلك، فإن الرضا الوظيفي المرتفع يرتبط بوجود روح الدعابة العالية. يهدف هذا البحث إلى توضيح تأثير حس الفكاهة على الرضا الوظيفي لدى موظفي الوكالات الحكومية القروية والذي يسيطر عليه المناخ التنظيمي.

يستخدم هذا البحث الأساليب الكمية مع البحث التحليلي الوصفي وتحليل الانحدار البسيط والاعتدال. وكانت تقنية جمع البيانات المستخدمة هي الاستبيان. كان موضوع البحث موظفين في الوكالات الحكومية القروية التي يبلغ عدد سكانها 100 فرد. وأظهرت نتائج هذا البحث أن هناك تأثير إيجابي لـ 21.8% لمتغير حس الفكاهة على الرضا الوظيفي، و 44.3% لتأثير متغير حس الفكاهة على الرضا الوظيفي بعد اعتداله بمتغير المناخ التنظيمي. بينما تأثر 55.7% الآخرون بعوامل أخرى. لذلك يمكن أن نستنتج أن حس الفكاهة له تأثير و X كبير على الرضا الوظيفي للموظفين إذا كان المناخ التنظيمي المتشكك في الوكالات الحكومية القروية مناخًا إيجابيًا Y

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Instansi pemerintahan adalah lembaga, badan, atau unit organisasi yang dibentuk dan dioperasikan oleh pemerintah untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam rangka pelayanan publik dan pelaksanaan kebijakan negara. Instansi pemerintahan memiliki beberapa tingkatan seperti lokal, regional, dan nasional. Instansi pemerintahan pada tingkat nasional merupakan unit yang mengoperasionalkan dan bertanggungjawab atas pengambilan kebijakan dan pelaksanaan program pada skala nasional seperti pemerintahan pusat. Instansi pemerintahan pada tingkat regional merupakan unit yang mengoperasionalkan kebijakan dan bertanggungjawab atas urgensi pemerintahan di tingkat regional seperti pemerintahan daerah pada sebuah provinsi, kabupaten, ataupun kota. Instansi pemerintahan pada tingkat lokal merupakan unit yang mengoperasionalkan kebijakan dan bertanggungjawab atas urgensi pemerintahan di tingkat lokal yang merujuk pada suatu komunitas atau pemukiman yang lebih kecil dan terletak di pedesaan atau perkampungan seperti kecamatan, kelurahan, atau desa (Pemerintah Indonesia, 2022).

Instansi pemerintahan desa merupakan sebuah unit terkecil yang memiliki peran penting di sebuah masyarakat untuk mensejahterakan masyarakatnya melalui pengembangan perekonomian, keberlanjutan lingkungan, dan pelestarian budaya yang mana masih terdapat budaya yang kental, banyak aktivitas pertanian, dan produksi lokal berlangsung. Instansi pemerintahan desa umumnya dipimpin seorang kepala desa atau lurah dengan dibantu oleh perangkat desa yang terdiri dari sekretariat desa, pelaksana kewilayahan, dan pelaksana teknis yang masing-masingnya disusun sesuai dengan karakteristik desa (Mentri Dalam Negeri, 2016).

Instansi pemerintahan desa memiliki tugas dan tanggungjawab yang disusun dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa.

Pemerintahan desa berperan penting dalam pengelolaan urusan pemerintahan dan pelayanan masyarakat di tingkat desa. Tugas dan tanggungjawab yang diemban meliputi; pengaturan, pembinaan, dan pelayanan umum, penyusunan rencana pembangunan desa, pelaksanaan pembangunan desa, pengelolaan keuangan desa, pendayagunaan sumber daya manusia, pengaturan pemilihan kepala desa, pendataan penduduk, pemeliharaan ketertiban dan keamanan, pelaksanaan program-program pemerintah, pemberian izin dan perizinan, pengelolaan lingkungan, dan partisipasi masyarakat (Pemerintah Indonesia, 2014).

Relevan dengan observasi umum yang dilakukan di Instansi Pemerintahan Desa X dan Y dengan hasil bahwa pegawai pemerintahan Desa X dan Y memiliki tugas dan kewajiban yang cukup besar dan beragam sesuai dengan posisi atau jabatannya. Selain tugas dan kewajiban yang mengacu pada undang-undang, pegawai pemerintahan desa juga harus memberikan perhatian terhadap panggilan mendadak dari warga yang memiliki urgensi atau kesulitan sehingga harus segera ditindak seperti sakit yang kambuh, adanya pencurian, warga yang meninggal, warga yang sedang bergaduh dengan warga lainnya. Hal tersebut membuat pegawai pemerintahan desa harus dapat dijangkau sewaktu-waktu oleh warga baik saat pagi, siang, sore, malam, atau dini hari sekalipun ketika warga membutuhkan pegawai pemerintahan desa harus sigap. Selain itu, pegawai pemerintahan desa juga melakukan rapat dimalam hari dikarenakan waktu yang harus disesuaikan dengan pegawai di posisi atau jabatan yang lain seperti RT/RW yang mempunyai pekerjaan lain.

Didukung dengan wawancara yang telah dilakukan kepada salah satu pegawai instansi pemerintahan Desa X yang menyatakan bahwa *“Pekerjaan yang diemban dan gaji yang didapatkan rasanya tidak relevan dengan persepsi masyarakat yang kadang memandang bahwa semua pegawai negeri sipil pasti melakukan korupsi dan hanya berleha-leha padahal pegawai pemerintahan desa sudah memaksimalkan pekerjaannya dengan baik seperti menyelesaikan perselisihan; merencanakan dan*

merealisasikan pengembangan desa; mengoptimalkan pendapatan desa; dan masih banyak lagi". Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang diemban oleh pegawai pemerintahan desa merupakan tanggungjawab dan kewajiban yang tidak cukup relevan dengan apa yang didapatnya sehingga hal ini merujuk pada aspek kepuasan kerja pada "pekerjaan itu sendiri" yang dikemukakan oleh Lussier. Dalam pernyataan tersebut juga didapati bahwa nilai ekonomis yang diterima oleh pegawai tidak relevan dengan tanggungjawab yang diterimanya. Selain itu, peluang kenaikan jabatan bahkan hampir tidak ditemukan di tataran pemerintahan desa.

Bersilangan dengan observasi yang dilakukan oleh peneliti di beberapa kondisi seperti rapat dan saat sedang bekerja di kantor yang mendeskripsikan bahwa pegawai terlihat seperti saling bercanda dan melontarkan humor. Hal ini terkait dengan iklim organisasi yang Dari fenomena yang didapati peneliti pegawai menjelaskan bahwa "*Lelucon dan candaan yang dilontarkan saat pegawai sedang berkerja atau rapat digunakan untuk mencairkan suasana dan meredakan ketegangan agar tidak terlalu jenuh dalam menghadapi sebuah persoalan dan dapat menemukan solusi bagi permasalahan dengan tepat*". Hal lain yang juga dinyatakan oleh pegawai pemerintahan desa bahwa "*Pegawai pemerintahan desa sering menggunakan lelucon dan candaan untuk memperkuat rasa kekeluargaan agar dekat secara emosional sehingga dapat menikmati apa yang dikerjakan*". Dari hal tersebut peneliti berasumsi bahwa *sense of humor* dari pegawai pemerintahan Desa Y berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berlandaskan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017) bahwa tugas yang cukup banyak dan tanggungjawab yang relatif tinggi merupakan salah satu faktor kondisi pekerjaan yang dapat berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Pekerjaan yang dapat menimbulkan rasa dependensi, *feedback* yang bersifat positif, *social support*, dan hubungan yang baik antar rekan kerja di luar tempat kerja dapat mempengaruhi tingginya kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2017). Sejalan dengan

penjelasan yang dikemukakan oleh Francis (1994) bahwa munculnya afeksi positif antar individu dalam sebuah organisasi dan penurunan rasa ancaman yang dihasilkan dari lingkungan eksternal dipengaruhi oleh kedekatan antar individu dalam kelompok yang dilandasi dari adanya humor. Sehingga dalam konteks ini humor dapat meningkatkan solidaritas antar individu dalam organisasi melalui penguatan-penguatan positif dalam humor dengan kehangatan dalam suatu organisasi pada aspek iklim organisasi (Romero & Cruthirds, 2006).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Falahi (2019) tentang “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Telkom Akses Medan”. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa iklim organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Telkom Akses Medan. Penelitian lain yang dilakukan Kesawa dkk., (2016) tentang “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada PT Suka Pandawa”. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa iklim organisasi memberikan dampak terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kualitas iklim dalam sebuah organisasi maka semakin meningkat kepuasan kerja pegawainya.

Dalam beberapa penelitian diatas belum dibahas secara spesifik terkait faktor kepercayaan dan faktor komunikasi yang mempengaruhi iklim organisasi melalui *sense of humor* sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini relevan dengan fenomena menarik yang diambil oleh peneliti dengan subjek di Instansi Pemerintahan Desa X dan Y yang mana pegawai yang bekerja terlihat sangat santai, harmonis, dengan adanya humor yang dilontarkan antar pegawai untuk mencairkan suasana. Dengan demikian, peneliti tergait untuk melakukan sebuah penelitian terkait pengaruh *sense of humor* terhadap iklim organisasi di instansi pemerintahan Desa X dan Y dan apakah *sense of humor* dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Instansi Pemerintahan Desa X dan Y.

B. Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang penelitian yang dikemukakan, didapati rumusan masalah yakni:

1. Bagaimana tingkat *sense of humor* pada pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y?
2. Bagaimana tingkat iklim organisasi pada pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y?
3. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pada pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y?
4. Apakah *sense of humor* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y?
5. Apakah iklim organisasi mampu memoderasi pengaruh *sense of humor* terhadap kepuasan kerja pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y?

C. Tujuan

Penelitian ini dimaksudkan untuk:

1. Mengetahui tingkat *sense of humor* yang dimiliki pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y.
2. Mengetahui tingkat iklim organisasi yang dirasakan pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y.
3. Mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y.
4. Mengetahui pengaruh *sense of humor* terhadap kepuasan kerja pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y.
5. Mengetahui kemampuan iklim organisasi dalam memoderasi pengaruh *sense of humor* terhadap kepuasan kerja pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y.

D. Manfaat

Penelitian ini memberikan faedah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai referensi dan gagasan penunjang keilmuan psikologi terlebih perihal *sense of humor*, kepuasan kerja, dan iklim organisasi pada pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuahkan solusi alternatif yakni penggunaan humor sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai, serta pengaplikasian aspek iklim organisasi sebagai peningkatan kepuasan kerja pegawai. Dari penelitian ini juga dapat direalisasikan sebagai referensi bahwa humor, dan iklim organisasi dapat dijadikan sebagai alternatif pemberian peningkatan kepuasan kerja pegawai.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

1. Definsi

Luthans (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja ialah bentuk perolehan dari apa yang telah dikerjakan oleh individu secara optimal serta persepsi individu tentang apakah pekerjaan mereka menyediakan hal-hal penting yang bermanfaat dengan baik atau tidak. Kepuasan kerja berkaitan dengan afeksi individu mengenai nilai atas apa saja yang dilakukannya (Luthans, 2011). Menurut Locke (1976) kepuasan kerja merupakan suasana emosional yang dapat bersifat menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari taraf suatu pekerjaan atau pengalaman kerja individu. Kepuasan kerja dijelaskan sebagai integrasi dari beberapa respon atau proses kognitif, afektif, dan evaluatif dari individu (Luthans, 2011).

Robbins dan Judge (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja ialah sebuah afeksi positif mengenai pekerjaan yang bermula dari evaluasi individu terhadap karakteristik pekerjaan yang dilakukannya. Individu yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung mempunyai afeksi positif terhadap pekerjaannya, sementara itu individu yang memiliki kepuasan kerja rendah memiliki afeksi negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2017).

Newstrom dan Davis (1997) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada tingkah laku individu yang meliputi afeksi baik yang bersifat menggembirakan atau tidak menggembirakan yang dirasakan individu terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ialah suatu tingkah laku afektif dan rasa suka atau tidak suka terhadap sesuatu hal yang bersifat dinamis dan muncul ketika individu memperoleh banyak informasi terkait lingkungan kerjanya (Newstrom & Davis, 1997).

Merujuk pada beberapa pendapat didapati konklusi bahwa kepuasan kerja ialah refleksi dari afeksi positif dan perilaku individu atas capaian dari kebermanfaatan pekerjaannya.

2. Aspek atau Dimensi

Luthans (2011) kepuasan kerja memiliki lima dimensi yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Pekerjaan itu sendiri

Sebagaimana individu memperoleh pekerjaan-pekerjaan yang atraktif, peluang untuk belajar, dan peluang untuk memperoleh tanggung jawab sehingga individu tersebut merasa puas dengan apa yang telah dilakukannya.

b. Gaji

Nilai ekonomis yang diterima oleh individu atas apa yang telah dikerjakannya dan sejauh mana individu tersebut memandang adil jika dibandingkan dengan individu lain di dalam organisasi atau instansi tersebut.

c. Peluang promosi

Kesempatan individu untuk meningkatkan diri, mengoptimalkan kompetensinya, dan meningkatkan strata dalam organisasi atau instansi tersebut.

d. Pengawasan

Kemampuan supervisor dalam melaksanakan sebuah *controlling* yang bertujuan untuk memberikan bantuan secara langsung dan dukungan secara verbal maupun non-verbal.

e. Rekan kerja

Taraf kompetensi rekan sekerja yang kooperatif dan mumpuni secara teknis.

3. Faktor

Robbins dan Judge (2017) menjelaskan sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja individu, antara lain:

a. Kondisi pekerjaan

Pekerjaan yang menawarkan pelatihan, keberagaman, kemandirian, dan kendali dalam memberikan kepuasan pada sebagian besar pegawai akan menciptakan ketertarikan bagi individu. Pegawai atau individu yang merasa diberdayakan oleh pemimpin mereka cenderung mempunyai kepuasan kerja yang relatif tinggi dibandingkan individu yang tidak merasa diberdayakan. Pekerjaan yang dapat menimbulkan rasa dependensi, *feedback* yang bersifat positif, *social support*, dan hubungan yang baik antar rekan kerja di luar tempat kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Kepribadian

Individu dengan karakteristik kepribadian tertentu yang mempunyai nilai *positif evaluative* terhadap dirinya dan percaya akan kompetensi yang dimiliki akan cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Individu dengan karakter tersebut akan memandang segala hal sebagai suatu hal yang positif.

c. Gaji

Nilai ekonomis dari pekerjaan individu berkorelasi dengan kebahagiaan. Hal ini mengacu pada stigma masyarakat bahwa uang dapat memotivasi individu untuk memperoleh kehidupan yang nyaman.

d. Tanggungjawab Sosial Organisasi atau Instansi

Sebuah organisasi atau instansi yang mempertimbangkan dan memberikan kesejahteraan bagi masyarakat maupun lingkungan. Hal ini mengacu pada organisasi atau instansi yang mempraktikkan pelestarian lingkungan, melakukan pekerjaan yang *non-profit oriented*, dan pemberian amal yang dilakukan oleh instansi atau organisasi.

4. Kepuasan kerja dalam perspektif islam

Dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa

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

Artinya: Dan katakanlah “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Ayat diatas menjelaskan bahwa bekerja tidak lain ialah perintah langsung dari Allah SWT kepada tiap-tiap muslim yang mampu bekerja untuk meraih kebahagiaan. Selanjutnya, hasil dari usaha yang telah dilakukan oleh seorang muslim dalam memaksimalkan pekerjaannya sehingga meraih kepuasan kerja yang sesuai dengan harapannya difirmankan dalam ayat berikut:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.

Ayat diatas menjelaskan bahwa seorang muslim yang merasa puas terhadap pekerjaannya adalah orang yang berusaha dengan sungguh-sungguh sehingga mendapat kesejahteraan dunia dan akhirat dengan melaksanakan syariat Islam.

B. Sense of humor

1. Definisi

Ruch W (1998) mendefinisikan humor sebagai sebuah istilah luas yang merujuk pada seluruh kondisi yang dikatakan atau dilakukan individu yang dirasa lucu dan condong membuat tertawa individu lain, serta proses mental yang menciptakan dan memahami rangsangan lucu tersebut (Ruch, 1998). Simpson dan Weiner (1989) mendefinisikan bahwa proses mental yang terjadi berasal dari kemampuan untuk

memahami segala hal yang menggelikan atau lucu, atau mengungkapkannya dalam ucapan, tulisan, atau komposisi lainnya (Martin, 2006). Sedangkan Thorson dan Powell (1997) mengemukakan *sense of humor* sebagai kemampuan individu dalam memandang dunia dengan paradigma tertentu sebagai alternatif pertahanan diri.

Richard (2017) mendefinisikan bahwa humor adalah sebuah "cara hidup" dan "kebiasaan berpikir". Humor merupakan realitas yang esensial dan tertanam, hasil dari pilihan dan adaptasi melalui praktik dan pengalaman (Carwardine, 2018). Hasil dari pengalaman yang berbeda tiap individu didefinisikan Ruch W (1998) sebagai "*sense of humor*" yang berdasar pada kebiasaan individu dalam melakukan humor (Ruch, 1998).

Svebak (1974) mendefinikan bahwa *sense of humor* merupakan kemampuan untuk membayangkan dunia sosial yang tidak rasional, dan berperilaku sesuai dengan fantasi tersebut dalam kerangka sosial (nyata) yang ada sedemikian rupa sehingga kerangka sosial tersebut tidak mengalami kehancuran (Martin, 2006). Nicolson (1946) menjelaskan bahwa "*sense of humor*" merupakan suatu sikap, persepsi, dan pemikiran yang berasal dari kebiasaan bawah sadar kontemplatif dan bukan kilatan intuitif (Ruch, 1998).

Merujuk pada beberapa pendapat yang dikemukakan, didapati konklusi bahwa humor ialah sebuah istilah untuk komponen verbal maupun non-verbal yang menggelikan atau lucu. Sedangkan masing-masing individu memiliki cara dan penangkapan yang beragam dalam menanggapi kelucuan tersebut yang disebut sebagai *sense of humor*.

2. Aspek atau dimensi

Svebak (1974) mengemukakan bahwa perbedaan individu dalam selera humor melibatkan variasi dalam tiga dimensi terpisah (Martin, 2006):

a. Sensitivity

Kemampuan untuk mempresepsikan sebuah pesan sebagai suatu hal yang irasional dan penuh kegembiraan dalam situasi (Svebak, 1974).

b. *Personal interesting*

Kondisi emosional dalam diri individu yang mendorongnya untuk mengeluarkan tawa (Svebak, 1974).

c. *Expressiveness*

Sikap permisif secara emosional, atau kecenderungan untuk sering tertawa dalam beberapa situasi (Svebak, 1974).

Thorson dan Powell (1997) menjelaskan bahwa *sense of humor* terdiri dari beberapa aspek, yakni:

a. *Humor Production*

Kemampuan individu yang berkaitan dengan proses kognitifnya dalam memproduksi humor.

b. *Coping Humor*

Kemampuan individu yang berkaitan dengan sejauh mana individu dapat memanfaatkan humor sebagai salah satu bentuk *coping* dalam kehidupannya.

c. *Humor Appreciation*

Penghargaan yang dimaksud berkaitan dengan cara individu dalam menghiraukan segala hal yang berkaitan dengan humor.

d. *Humor Tolerance*

Sikap individu yang mengindikasikan penerimaan terhadap segala hal yang berkaitan dengan humor.

Lefcourt dan Martin (1984) menjelaskan bahwa komponen humor yang ekspresif secara emosional terdiri dari dua aspek yaitu senyuman dan tawa sehingga ia mendefinisikannya sebagai frekuensi individu untuk tersenyum, tertawa, dan menunjukkan rasa geli dalam berbagai situasi.

Humor berasal dari proses mental yang dibagi menjadi empat komponen penting (Martin, 2006) yaitu:

a. Konteks Sosial

Pada dasarnya, humor ialah fenomena sosial yang diungkapkan sebagai cara menyenangkan yang digunakan dalam individu dalam berinteraksi. Individu lebih sering tertawa dan bercanda ketika bersama individu lainnya dibandingkan saat sendirian.

b. Proses Kognitif-Persepsi

Selain muncul dalam konteks sosial, humor ditandai dengan jenis kognisi khusus. Untuk memperoleh humor, individu membutuhkan pemrosesan secara mental informasi yang bermula dari lingkungan atau memori, kreativitas ide, celotehan atau tindakan yang dimainkan. Dengan demikian akan membuahkan ucapan verbal yang jenaka atau tindakan nonverbal lucu yang dirasakan oleh individu lain

c. Aspek Emosional

Tanggapan kita terhadap humor bukan sekadar respons kognitif. Humor pada dasarnya adalah emosi yang ditimbulkan oleh jenis proses kognitif tertentu. Sama seperti emosi lain seperti kegembiraan, kecemburuan, atau ketakutan yang muncul sebagai respons terhadap jenis penilaian tertentu terhadap lingkungan sosial dan fisik maka humor terdiri dari respons emosional yang ditimbulkan oleh serangkaian penilaian tertentu

d. Tertawa sebagai Ekspresi Emosi Kegembiraan

Seperti halnya emosi lainnya, kegembiraan yang menyertai humor pun mempunyai unsur ekspresif, yakni tawa dan senyuman. Pada intensitas tingkat rendah, emosi ini diekspresikan dengan senyuman tipis, yang beralih menjadi seringai lebih lebar dan kemudian tawa dan tawa seiring dengan meningkatnya intensitas emosi. Pada intensitas yang sangat tinggi, hal ini diungkapkan dengan tertawa terbahak-bahak, seringkali disertai dengan kemerahan pada wajah

serta gerakan tubuh seperti menundukkan kepala, mengayunkan badan, menepuk paha, dan sebagainya.

3. Faktor

Martin (2006) menjelaskan terdapat 3 faktor yang mempengaruhi humor:

- a. elemen resolusi ketidaksesuaian kognitif (kejutan, resolusi, orisinalitas),
- b. superioritas, dan
- c. elemen emosional (kecemasan, rasa sakit, kepentingan, keterlibatan emosional).

Gruner (1978) menyatakan bahwa faktor kognitif yang melibatkan keganjilan dan resolusi membuat lelucon menjadi lucu, sedangkan elemen agresif meningkatkan perasaan senang (Martin, 2006). Peringkat kelucuan terutama didasarkan pada faktor kognitif, sebuah temuan yang ditafsirkan sebagai indikasi bahwa kelucuan terutama ditentukan oleh mekanisme pemrosesan informasi yang berkaitan dengan ketidaksesuaian dan penyelesaian (Carwardine, 2018).

Immanuel Kant (1724-1804) menyatakan bahwa "tertawa adalah kasih sayang yang muncul dari transformasi mendadak dari ekspektasi yang tegang menjadi tidak ada. Berlyne mendasarkan teorinya pada konsep terkenal tentang hubungan U terbalik antara gairah fisiologis dan kesenangan subjektif (Martin, 2006).

4. Humor dalam perspektif islam

Al-Qur'an telah memberikan petunjuk yang jelas dan menyeluruh untuk mengungkap rahasia-rahasia alam semesta, baik secara terbuka maupun tersirat, sebagai pedoman dan arah kehidupan manusia. Al-Qur'an memberikan banyak manfaat bagi pembacanya. Individu menjadi berintuisi dan termotivasi untuk terlibat dan memberi manfaat

bagi orang lain serta implikasi spiritual berupa ambisi untuk memperkuat ibadah kebaikan dan mendapatkan pahala yang berlimpah. Oleh karena itu, Al-qur'an menekankan supaya manusia harus bertindak kreatif dan berpikir kritis agar dapat memahami kebesaran Tuhan melalui ayat-ayat-Nya.

Berkaitan dengan hal tersebut, Al-Qur'an menjelaskan tentang senyuman:

فَلْيَضْحَكُوا قَلِيلًا وَلْيَبْكُوا كَثِيرًا جَزَاءً بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ ٨٢

Artinya: Maka biarkanlah mereka tertawa sedikit dan menangis banyak, sebagai pembalasan dari apa yang selalu mereka kerjakan (At Taubah: 82)

Ayat diatas menjelaskan bahwa kita tidak boleh tertawa secara berlebihan atau tertawa melihat kemalangan orang lain karena kita adalah hamba di muka bumi ini. Mari kita menitikkan air mata sebagai pengingat atas dosa-dosa yang telah kita lakukan terhadap Allah SWT. Menertawakan bagian ini tidak melanggar namun, disarankan untuk melakukan secukupnya saja agar tidak menyakiti hati orang lain.

فَتَبَسَّمَ ضَاحِكًا مِّن قَوْلِهَا وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وُلْدِي
وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأُدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ١٩

Artinya: Maka dia tersenyum dengan tertawa karena (mendengar) perkataan semut itu. Dan dia berdoa: "Ya Tuhanku berilah aku ilham untuk tetap mensyukuri nikmat Mu yang telah Engkau anugerahkan kepadaku dan kepada dua orang ibu bapakku dan untuk mengerjakan amal saleh yang Engkau ridhai; dan masukkanlah aku dengan rahmat-Mu ke dalam golongan hamba-hamba-Mu yang saleh". (Am-Naml: 19)

Ayat di atas menjelaskan bagaimana Nabi Sulaiman tertawa. Meski senyumannya hampir diiringi suara, namun suara itu hampir selalu berupa ekspresi tawa. Jelas tidak sampai terbahak-bahak, karena senyumannya hampir pecah saat tertawa. Memang begitulah tawa para

nabi. Makna yang terkandung ialah tertawa tidak dilarang oleh agama. Nabi Muhammad SAW juga sesekali tertawa hingga gerahamnya terlihat dan hanya mengucapkan kata-kata yang pantas. Yang dilarang oleh agama hanyalah sekedar bercanda dan tidak memberikan pertimbangan yang serius dan praktis terhadap persoalan lain.

Pada Al-Qur'an juga dijelaskan bahwasannya dalam tertawa individu harus memperhatikan etika-etika seperti:

- a. Tidak boleh ada bahasa atau materi yang menyinggung yang meremehkan Islam atau keyakinannya.

وَلَمَّا سَأَلْتَهُمْ لَيَقُولُنَّ إِنَّمَا كُنَّا نَخُوضُ وَنَلْعَبُ قُلْ أَبِاللَّهِ وَءَايَاتِهِ وَرَسُولِهِ كُنْتُمْ
تَسْتَهْزِءُونَ

Artinya: Dan jika kamu tanyakan kepada mereka (tentang apa yang mereka lakukan itu), tentulah mereka akan menjawab, "Sesungguhnya kami hanyalah bersenda gurau dan bermain-main saja". Katakanlah: "Apakah dengan Allah, ayat-ayat-Nya dan Rasul-Nya kamu selalu berolok-olok?" (At-Taubah: 65).

Pada masa sekarang banyak orang senang mengolok-olok dan mengejek prinsip-prinsip Islam. Misalnya mengejek janggut dan mengatakan bahwa orang yang menumbuhkan janggutnya seperti kambing; mengejek jilbab dan mengucapkan bahwa itu adalah karakteristik teroris; menghina orang yang tidak beragama (memakai pakaian di atas mata kaki) dan mengucapkan bahwa orang kebanjiran. Disadari atau tidak, individu yang melanggar ajaran Islam berisiko berpindah agama sesuai ayat di atas. Oleh karena itu, jangan anggap remeh persoalan seperti ini.

- b. Tidak boleh memfitnah dan meremehkan orang, etnis, atau negara tertentu.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا يَسْخَرْ قَوْمٌ مِّن قَوْمٍ عَسَىٰ أَن يَكُونُوا خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِّن نِّسَاءٍ ءَمَنَ أَن يَكُنَّ خَيْرًا مِّنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِاللُّغَبِ بِبِئْسَ الْأَسْمَ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ ۚ وَمَن لَّمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah sekumpulan orang laki-laki merendahkan kumpulan yang lain, boleh jadi yang ditertawakan itu lebih baik dari mereka. Dan jangan pula sekumpulan perempuan merendahkan kumpulan lainnya, boleh jadi yang direndahkan itu lebih baik. Dan janganlah suka mencela dirimu sendiri dan jangan memanggil dengan gelaran yang mengandung ejekan. Seburuk-buruk panggilan adalah (panggilan) yang buruk sesudah iman dan barangsiapa yang tidak bertobat, maka mereka itulah orang-orang yang zalim.

Ayat ini menjelaskan bahwa laki-laki dan perempuan muslim tidak diperkenankan untuk mengolok-olok etnis yang berbeda. Al-Qur'an ialah salah satu dari banyaknya kitab dan ayat yang didalamnya terdapat hikmah moral mendalam. Surat Al-Hujurat merupakan surat ke-49 yang diturunkan di Madinah, surah ini tidak memiliki banyak ayat. Meski singkat, surat ini luar biasa dan dipenuhi dengan hikmah karena mencakup dasar-dasar bersosial dan inti pendidikan, yang telah teruji oleh waktu. Beberapa ahli tafsir menyebutnya sebagai surat Al-Akhlaq.

C. Iklim Organisasi

1. Definisi

Newstrom (2007), mendefinisikan iklim organisasi sebagai sebuah persepsi, pemaknaan, dan interpretasi pengalaman yang dialami oleh karyawan saat bekerja untuk sebuah instansi atau organisasi yang berkaitan dengan lingkungan sosial dan psikologisnya (Newstrom, 2007). Menurut Scheinder dan Barbera (2014) iklim organisasi ialah hasil dari sebuah interaksi antara individu dengan struktur organisasi. Iklim organisasi dalam perspektif ini terbentuk seiring berjalannya waktu dari sekumpulan individu

dengan berbagai kepribadian yang saling berinteraksi di sebuah organisasi (Scheinder & Barbera, 2014).

Lussier (2017) menjelaskan bahwa iklim organisasi ialah sebuah kualitas dari lingkungan internal organisasi dalam jangka waktu yang lama yang dirasakan oleh individu di dalam organisasi. Iklim didasarkan pada persepsi bersama tentang “cara” melakukan sesuatu (tidak berwujud dari lingkungan internal aktual) terhadap kondisi dan suasana lingkungan internal organisasi (Lussier, 2017).

Litwin dan Stringer (1969) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan sebuah korelasi antara individu dan lingkungan kerjanya. Iklim organisasi merupakan sebuah rekognisi individu baik secara langsung dari lingkungan kerjanya sehingga mempengaruhi motivasi individu tersebut (Litwin & Stringer, 1969).

Ashkanasy dkk. (2000) menjelaskan bahwa iklim organisasi tertanam dalam tampilan fisik tempat tersebut, emosi yang ditunjukkan oleh karyawan, pengalaman pengunjung atau karyawan baru saat masuk, dan berbagai benda lain yang dilihat, didengar, dan dirasakan. Oleh karena itu, iklim organisasi akan dirasakan oleh individu masuk ke dalam lingkungan internal organisasi dan mempengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi (Ashkanasy dkk., 2000)

Merujuk pada beberapa pendapat diatas didapati konklusi bahwa iklim organisasi merupakan sebuah kondisi lingkungan internal organisasi yang timbul dari persepsi individu dari interaksi antara individu dan lingkungan organisasi yang kemudian mempengaruhi perilaku individu dalam mencapai *goals* organisasi.

2. Aspek atau Dimensi

Lussier (2017) menjelaskan bahwa dimensi iklim organisasi terbagi menjadi enam, yaitu:

a. Struktur

Struktur dijelaskan sebagai sebuah tingkatan batasan pada pegawai atau individu seperti jumlah aturan, peraturan, dan prosedur. Struktur dapat dijelaskan sebagai cerminan dari perasaan yang telah tersusun dengan baik dan memiliki *job description* yang lugas.

b. Tanggung jawab

Tanggungjawab dijelaskan sebagai tingkat manajemen diri pegawai atau individu atas apa yang dikerjakan atau dilakukannya. Tanggungjawab dijelaskan sebagai cerminan dari perasaan mereka atas “bagaimana cara mereka memimpin diri mereka sendiri”.

c. Resiko

Resiko dijelaskan sebagai rasa aman yang dirasakan oleh pegawai atau individu dalam proses pelaksanaan kerjanya.

d. Penghargaan

Penghargaan dijelaskan sebagai sebuah pengakuan dari organisasi atau instansi atas kinerja pegawai atau individu yang meningkat atau baik.

e. Kehangatan

Kehangatan dijelaskan sebagai kondisi emosional di lingkungan kerja antar individu di dalam organisasi. Kondisi emosional yang hangat dapat dicerminkan seperti kondisi kekeluargaan dan kedekatan antar individu di dalam organisasi.

f. Dukungan

Dukungan dijelaskan sebagai sebuah bantuan atau dorongan dari individu lain sehingga terbentuk kerjasama. Dukungan dijelaskan sebagai cerminan dari rasa percaya dan saling *support* antar pegawai atau individu.

g. Loyalitas dan identitas organisasi

Loyalitas dan identitas organisasi dijelaskan sebagai rasa bangga individu atas kehadirannya dalam organisasi atau instansi dan

rasa loyal yang diimplikasikan dengan jangka waktu kerjanya serta tingkat *loyalty* terhadap *goals* instansi atau organisasi. Komitmen yang diimplikasikan sebagai rasa kepedulian terhadap instansi atau organisasi

3. Faktor

Newstrom dan Davis (1997) mengemukakan iklim organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

a. Kepemimpinan

Segala hal yang dilakukan oleh seorang *leader* atau pemimpin berpengaruh terhadap kondisi lingkungan organisasi baik peraturan, kebijakan, ataupun suasananya.

b. Kepercayaan

Rasa yakin dan percaya yang dimiliki oleh individu atas kepribadian dan kapabilitas individu lain di lingkungan kerjanya akan menciptakan kondisi emosional lingkungan organisasi yang positif.

c. Komunikasi

Interaksi antar individu di lingkungan kerjanya dalam bentuk pertukaran informasi akan menciptakan akan membangun efektifitas komunikasi sehingga membentuk hubungan intrapersonal yang baik.

d. Perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat

Individu yang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan kompetensi dan dirasa dapat meningkatkan *goals* individu serta organisasi atau instansi akan membuatnya merasa bermanfaat.

e. Tanggungjawab

Rasa percaya yang diberikan oleh *leader* kepada pegawai atau individu untuk melakukan segala hal yang berkaitan dengan *job description* pegawai atau individu.

- f. Kompensasi yang adil
Kompensasi yang didistribusikan kepada pegawai atau individu secara objektif atas apa yang telah dilakukan oleh pegawai atau individu baik berupa *reward* atau *punishment*.
- g. Represi
Ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dan kapabilitas pegawai atau individu sehingga menciptakan represi bagi pegawai atau individu dari organisasi atau instansi.
- h. Kesempatan
Pegawai atau individu memiliki peluang untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kompetensinya dan meraih strata yang lebih tinggi.
- i. Pengendalian terhadap perilaku
Controlling yang dilakukan oleh *leader* atau strata yang lebih tinggi sebagai bentuk pengendalian perilaku pegawai atau individu agar terarah dan fokus.
- j. Struktur dan sistem
Kuantitas serta kualitas dari struktur dan sistem dalam sebuah instansi atau organisasi yang dirasakan oleh individu dapat berupa kebijakan atau kejelasan *job description* di setiap komponen dalam struktur.
- k. Keterlibatan pegawai
Partisipasi pegawai atau individu dalam tiap-tiap kegiatan yang diadakan oleh organisasi dan instansi sehingga menimbulkan rasa kepemilikan terhadap organisasi atau instansi dan kekeluargaan antar individu di dalamnya.

4. Iklim Organisasi dalam Perspektif Islam

Dalam Al-Qur'an Surat Ali Imran ayat 159 disebutkan

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لَدُنْتُمْ لَهُمْ خُلُوفٌ وَإِنْ كُنْتُمْ فِتْنًا فَمَا لَكُمُ الْبَقِيَّةُ
لَا تَقْضُوا مِنْ حَوْلِكُمْ فَعَافُوا عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرُوا لَهُمْ وَسَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَبِذَا
عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya

Ayat di atas yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja individu ialah salah satu faktor yang mempengaruhi cara individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dalam hal ini *leader* diharapkan memiliki kompetensi yang mumpuni untuk menganalisis situasi yang ada di lingkungan organisasi atau instansi baik kondisi fisik maupun emosional. Hal ini ditujukan agar pegawai atau individu atau anggota dapat merasa aman dan nyaman dan dapat mengoptimalkan kinerjanya.

D. Pengaruh *sense of humor* terhadap iklim organisasi

Craik dan Ware (1996) menjelaskan bahwa humor secara umum diakui sebagai salah satu sumber psikososial kita yang paling penting dalam memberikan manfaat bagi individu dan masyarakat secara luas. Humor dihasilkan, dicari dan dialami oleh individu dalam kehidupan sehari-hari. Bercanda yang dilakukan oleh individu dalam organisasi bertujuan untuk menciptakan kenyamanan agar dapat menghilangkan stres dengan rekan kerja, dan bersenang-senang dalam lelucon (Ruch, 1998). Dalam penelitian yang dilakukan Romero dan Cruthirds (2006)

menyatakan bahwa humor berpotensi dalam mengatasi permasalahan dan dapat meningkatkan hubungan sosial di lingkungan kerja. Humor juga dapat meningkatkan kedekatan antar rekan kerja serta meningkatkan komunikasi (Romero & Cruthirds, 2006).

Francis (1994) menjelaskan bahwa humor dapat memunculkan afeksi positif antar individu dalam sebuah organisasi dan mengurangi ancaman yang dihasilkan dari lingkungan eksternal dengan kedekatan antar individu dalam kelompok tersebut. Dalam konteks ini humor akan meningkatkan solidaritas antar individu dalam organisasi melalui penguatan-penguatan positif dalam humor dengan kehangatan dalam suatu organisasi pada aspek iklim organisasi (Romero & Cruthirds, 2006). Menurut Liu dan Wang (2016) humor dalam sebuah organisasi digunakan sebagai sarana untuk menyesuaikan iklim organisasi, humor organisasi yang positif tidak hanya dapat membantu perusahaan menciptakan iklim organisasi yang baik, tetapi juga mendorong pertumbuhan mereka sendiri. Dengan demikian humor memiliki pengaruh terhadap iklim organisasi.

E. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja

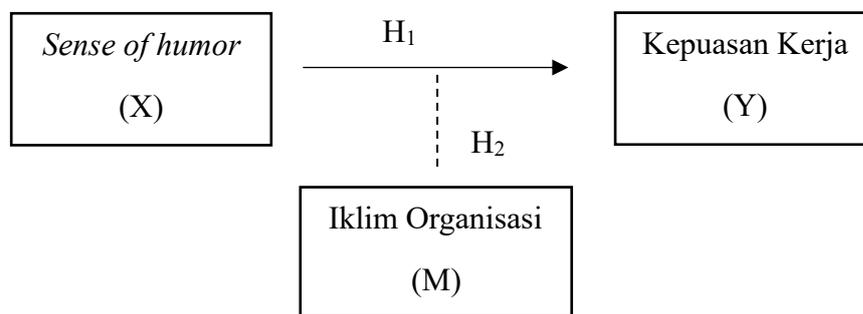
Ma'muroh dkk (2023) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan komponen fundamental bagi pegawai untuk mendapat afeksi positif dari lingkungan organisasi atau instansi sehingga nyaman berada di lingkungan tersebut. Dalam konteks ini, dapat diketahui bahwa iklim organisasi adalah faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada suatu organisasi atau instansi (Ma'muroh dkk., 2023).

Shadur dkk (1999) menjelaskan bahwa iklim organisasi yang afektif cenderung berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan organisasi. Peningkatan kedekatan hubungan antar individu dalam organisasi dan kerja tim yang dilandasi persahabatan dan kekeluargaan akan membentuk iklim yang afektif dalam sebuah organisasi atau instansi dan mempengaruhi kepuasan kerja individu dalam organisasi (Scheinder & Barbera, 2014). Relevan dengan penelitian yang dilakukan Falahi (2019) dengan hasil bahwa iklim organisasi memiliki tingkat hubungan yang relatif tinggi dengan kepuasan

kerja. Hal ini menjelaskan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

F. Kerangka Konseptual

Berlandaskan teori kepuasan kerja, *sense of humor*, dan iklim organisasi yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti menyusun skema penelitian untuk mempermudah analisis dalam penelitian pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Dalam skema diatas iklim organisasi memiliki pengaruh yang dapat bersifat memperkuat dan memperlemah hubungan *sense of humor* terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat diketahui bahwa penelitian ini menggunakan tiga variabel dengan dua hipotesis.

G. Hipotesis Penelitian

Berlandaskan teori yang telah tersusun diatas, peneliti memberikan hipotesis penelitian pendahuluan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. H₁ : *Sense of humor* pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai pemerintahan Desa X dan Y.
2. H₂ : Iklim organisasi memiliki peran moderating yang dapat memperkuat pengaruh *sense of humor* terhadap kepuasan kerja pegawai pemerintahan Desa X dan Y.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Berlandaskan pemaparan uraian diatas, penelitian ini mengenakan jenis penelitian kuantitatif sebagai hasil analisisnya. Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian kuantitatif adalah metode uji hipotesis yang telah ditetapkan dan dapat dijelaskan sebagai metode penelitian yang berpedoman filsafat positivisme, digunakan untuk mempelajari suatu populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan alat penelitian, dan pengolahan data kuantitatif/statistik. Menurut Azwar (2018) penelitian kuantitatif akan memberikan data numerik atau angka yang selanjutnya diolah dengan mengaplikasikan metode statistik sehingga menghasilkan temuan berupa adanya pengaruh atau hubungan yang signifikan antar variabel yang diteliti.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Kerlinger (1973) menjelaskan bahwa variabel merupakan merupakan *construct* atau karakteristik yang akan dieksplorasi dari *different value* (nilai-nilai yang berbeda) (Sugiyono, 2013). Variabel penelitian adalah atribut, karakteristik, atau *value* yang dimiliki oleh individu, benda, atau tindakan dan memiliki variasi tertentu yang dapat dianalisis oleh peneliti dan selanjutnya diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel *dependent* merupakan variabel terikat yang dipengaruhi atau terimprasi dari variabel *independent* atau variabel bebas.
2. Variabel *independent* merupakan variabel bebas yang mempengaruhi atau menyebabkan transformasi suatu variabel *dependen* atau variabel terikat.
3. Variabel *moderating* merupakan variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel *dependen* dan *independent*.

Identifikasi ini bertujuan untuk memvalidasi hipotesis penelitian. Identifikasi variabel dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel X : *Sense of humor*
2. Variabel Y : Kepuasan Kerja
3. Variabel M : Iklim Organisasi

C. Definisi Operasional Variabel

1. Sense of humor

Sense of humor merupakan sebuah istilah yang merujuk pada kemampuan individu yang berkaitan dengan proses kognitifnya dalam memproduksi sebuah humor, memanfaatkan humor sebagai salah satu bentuk *coping*, cara individu dalam menghiraukan segala hal yang berkaitan dengan humor, dan sikap penerimaan terhadap segala hal yang berkaitan dengan humor..

2. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan sebuah persepsi individu atas lingkungan kerjanya yang berasal dari rekognisi terhadap struktur, tanggungjawab, resiko, penghargaan, kehangatan, dukungan, serta loyalitas dan identitas organisasi yang mempengaruhi perilaku individu dalam mencapai *goals* organisasi.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan refleksi dari afeksi positif dan perilaku individu atas kesesuaian pekerjaan, gaji, adanya peluang promosi, pengawasan yang bersifat motivasi, dan rekan kerja yang kooperatif.

D. Populasi Penelitian

Menurut Azwar (2017) populasi penelitian adalah kumpulan partisipan yang menjadi subjek dalam sebuah penelitian. Subjek yang berbentuk kelompok secara keseluruhan harus mempunyai ciri khas sebagai pembeda tertentu dari kelompok

lainnya (Azwar, 2018). Subjek dalam penelitian ini merupakan sampel dari populasi pada kelompok dengan spesifikasi tertentu.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini merupakan *nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh. Metode sampling jenuh ini merupakan sebuah sampel yang diambil dari keseluruhan populasi dalam sebuah penelitian (Azwar, 2018). Populasi yang digunakan merupakan pegawai yang bekerja pada Instansi Pemerintahan Desa X dan Y. Peneliti memilih populasi ini berlandaskan wawancara observasi yang dilakukan sebelum penelitian yang mengindikasikan adanya fenomena terkait *sense of humor* dan kepuasan kerja di Instansi Pemerintahan Desa.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Instrumen penelitian

Penelitian ini menggunakan instrument yang berupa kuisioner atau angket. Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana responden diberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk ditanggapi (Sugiyono, 2013). Bentuk kuisioner dalam penelitian ini adalah pertanyaan tertutup yang memudahkan responden untuk menanggapi pernyataan atau pertanyaan yang tertera. Instrumen yang dikenakan tersusun menjadi tiga bagian, pada bagian pertama berisi skala mengenai *sense of humor*, bagian kedua skala mengenai iklim organisasi, dan bagian ketiga skala mengenai kepuasan kerja.

Jenis penilaian pada skala yang digunakan menggunakan model skala likert. Skala likert menilai sikap, pandangan, dan persepsi seseorang atau suatu kelompok terhadap fenomena sosial. Fenomena sosial ini telah diidentifikasi secara tegas oleh peneliti untuk tujuan penelitian, dan variabel-variabel tersebut selanjutnya akan disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2013). Variabel yang akan diukur diubah menjadi indikator variabel dengan menggunakan skala likert yang selanjutnya, indikasi-indikasi tersebut digunakan sebagai tolak ukur untuk membuat item-item instrumen, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013). Dalam

masing-masing instrument terdapat empat pilihan tanggapan, yaitu "Sangat Setuju (SS), "Setuju" (S), "Tidak setuju" (TS), dan "Sangat Tidak Setuju (STS). Penggunaan empat pilihan tersebut bertujuan untuk menghindari bias yang berasal dari tanggapan netral dari responden. Masing-masing tanggapan dari skala likert dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Deskripsi Nilai Tanggapan

Bentuk Jawaban	Nilai	
	Favorable	Unfavorable
Sangat setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

2. Alat Ukur Penelitian

Penelitian ini menggunakan alat ukur yang berisi item-item berupa pernyataan yang akan ditanggapi oleh pegawai pada instansi pemerintahan di Desa X dan Y sebagai subjek penelitian. Alat ukur yang digunakan pada bagian *sense of humor* merupakan adaptasi dari *multidimensional sense of humor scale (MSHS)* dan pada bagian kepuasan serta iklim organisasi merupakan adopsi. Alat ukur yang digunakan berupa skala dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Skala *sense of humor*

Tabel 3.2 Skala Sense of Humor

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Fav	Unfav	
<i>Humor Production</i>	Perilaku humor dalam beberapa situasi yang berhubungan dengan perasaan yang diterima individu dari lingkungannya	1,2,3,4,5,6 7,8,9	10	10
<i>Coping Humor</i>	Penggunaan humor dalam mengatasi sebuah permasalahan	11,12,13, 14,15		5
<i>Humor Appretiation</i>	Sejauhmana individu memperhatikan humor yang dilontarkan	16,17	18,19	4
<i>Humor Tolerance</i>	Sikap penerimaan terhadap hal yang berkaitan dnegan humor	20,21	22	3
				22

b. Skala iklim organisasi

Tabel 3.3 Skala Iklim Organisasi

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		F	U	
Struktur	Terorganisir dan terencana	1,2,3		3
Tanggungjawab	Menyelesaikan tugas	4,5,6		3
Resiko	Menerima resiko dan kesalahan kerja	7,8,9		3
Penghargaan	Pemberian reward	10,12	11	3
Kehangatan	Suasana dan hubungan antar pegawai	13,14, 15		3
Dukungan	Dukungan sosial dan fasilitas	16,17, 18		3
Loyalitas dan identitas organisasi	Perasaan bangga dan ketertarikan terhadap organisasi	19,20, 21		3
				21

c. Skala kepuasan kerja

Tabel 3.4 Tabel Skala Iklim Organisasi

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		F	U	
Pekerjaan itu sendiri	Kesesuaian pekerjaan dengan harapan.	1,2,3		3
Gaji	Kesesuaian gaji dengan tanggungjawab	4,5,6		3
Peluang promosi	Kesempatan promosi jabatan	7,8,9		3
Pengawasan	Arahan dan motivasi dari atasan.	10,11,12		3
Rekan Kerja	Kerjasama antar rekan kerja	13,14,15		3
				15

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas merupakan nilai keakuratan dan kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi pengukurannya (Azwar, 2018). Uji validitas ialah syarat penting yang digunakan dalam menilai alat ukur pada sebuah penelitian agar sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan bantuan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 26.00* dengan metode Product Moment. Metode ini digunakan dengan menghubungkan skor tiap aitem pada sebuah alat ukur untuk menentukan valid atau tidaknya sebuah aitem pada alat ukur tersebut. Penentuan tiap aitem didasarkan pada nilai signifikansinya (Sig). Apabila nilai signifikansi $<0,05$, maka aitem tersebut valid, namun apabila nilai signifikansi $>0,05$ maka aitem tersebut tidak valid.

2. Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi dan stabilitas data yang dihasilkan dari sebuah pengukuran dalam proses pengumpulan data pada suatu penelitian (Sugiyono, 2013). Kuisisioner dinilai reliabel atau dapat dipercaya ketika tanggapan responden dapat diandalkan dan relatif stabil sepanjang waktu atau ketika diuji berulang kali. Nilai reliabel tersebut didapati ketika *Cronbach Alpha* > 0,60, sehingga skala tersebut dapat digunakan dalam sebuah penelitian. Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha* menggunakan bantuan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 26.00*.

G. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan sebuah tahapan-tahapan yang dilakukan untuk menemukan jawaban dari rumusan masalah yang bertujuan untuk mengemukakan kesimpulan dari hasil penelitian. Metode analisis yang digunakan oleh peneliti merupakan metode analisis deskriptif yang dilakukan untuk memahami spesifikasi responden agar data dalam bentuk angka yang telah didapatkan oleh peneliti dapat dideskripsikan dengan jelas. Tahapan analisis data yang dilakukan oleh peneliti dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah uji yang digunakan untuk memastikan sebaran data penelitian apakah berdistribusi secara normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 26.00* disebabkan oleh jumlah responden yang lebih dari 50 orang. Sebuah data dinilai normalitasnya dari nilai signifikansinya (Sig.). Apabila nilai signifikansi >0,05 maka data tersebut terdistribusi secara normal,

namun apabila nilai signifikansi $<0,05$ maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh memiliki skema yang linear atau tidak. Uji linearitas ini dilakukan untuk menilai hubungan antar variabel independen, dependen, dan moderasi. Uji linearitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 26.00*. Sebuah data penelitian dapat dikatakan linear ketika:

1. Nilai Sig. *Deviation From Linearity* lebih besar dari $>0,05$
2. Nilai Sig. *Linearity* lebih kecil dari $<0,05$.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel di dalam metode regresi. Uji multikolinearitas ini digunakan untuk memastikan bahwa tidak terjadi gejala interkorelasi antara variabel bebas dengan moderasi. Uji multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 26.00* yang berlandaskan pada nilai *Tolerance* dan *Variation Inflation Factor (VIF)* sebagai berikut:

1. *Tolerance*

Apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari $>0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas, dan begitupun sebaliknya ketika lebih kecil $<0,10$ maka terjadi multikolinearitas.

2. *Variation Inflation Factor (VIF)*

Apabila nilai *Variation Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari $<10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas,

dan begitupun sebaliknya ketika lebih kecil >0,10 maka terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual dalam satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya dalam metode regresi. Uji heterokedasitas ini dilakukan pada variabel bebas dan variabel moderasi menggunakan metode *Glejser* dengan bantuan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 26.00* yang berlandaskan ketentuan apabila nilai Sig. lebih besar dari > 0,05 maka tidak terjadi heterokedasitas, namun apabila nilai Sig. lebih kecil dari < 0,05 maka terjadi heterokedasitas.

2. Analisis Deskriptif

a. Mean

Rumus untuk mencari nilai mean sebagai berikut:

$$\mu = \frac{1}{2} (i \text{ Max} + i \text{ Min})$$

Keterangan:

μ : Mean

$i \text{ Max}$: Skor tertinggi aitem

$i \text{ Min}$: Skor terendah aitem

b. Standar Deviasi

Rumus mencari standar deviasi sebagai berikut:

$$SD = \frac{1}{2} (i \text{ Max} - i \text{ Min})$$

Keterangan:

SD : Standar Deviasi

$i \text{ Max}$: Skor tertinggi aitem

$i \text{ Min}$: Skor terendah aitem

c. Kategorisasi Data

Langkah yang dilakukan setelah nilai mean dan standar deviasi ditemukan ialah pengkategorisasikan data. Kategorisasi data merupakan pengelompokkan data masing – masing subjek pada tingkat tertentu.

Tabel 3.5 Kategorisasi Data

No	Kategori	Interpretasi
1	Tinggi	$X > (\mu + 1.SD)$
2	Sedang	$(\mu - 1.SD) \leq X \leq (\mu + 1.SD)$
3	Rendah	$X < (\mu - 1.SD)$

Keterangan:

X : Raw score

skala μ : Mean

SD : Standar Deviasi

3. Uji Hipotesis

Setelah uji regresi liner berganda selesai dilakukan, Langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis yang digunakan untuk mengukur hipotesis penelitian dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Uji Regresi

Uji regresi merupakan metode statistic yang umum digunakan untuk untuk meneliti hubungan antara variabel terikat (*dependen*) dengan variabel bebas (*independen*). Analisis ini bertujuan untuk mengenakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk mengasumsikan nilai variabel dependen dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_n X_n$$

Keterangan:

Y : Variabel Y

X : Variabel X

a : Nilai konstanta

b : Nilai koefisien regresi

b. Uji Moderasi

Uji moderasi bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel moderasi apakah memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan dependen. Analisis regresi yang digunakan merupakan analisis regresi berganda yang digunakan dengan Moderated Regression Analysis (MRA) dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 M + b_3 XM$$

Keterangan:

Y : Variabel Y

X : Variabel X

M : Variabel M

a : Nilai konstanta

b : Nilai koefisien regresi

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi dan Objek Penelitian

Instansi pemerintahan merupakan sebuah lembaga yang mengoperasionalkan kebijakan dan bertanggungjawab atas urgensi pemerintahan di tingkat lokal yang merujuk pada suatu komunitas atau pemukiman yang lebih kecil dan terletak di pedesaan atau perkampungan seperti kecamatan, kelurahan, atau desa (Pemerintah Indonesia, 2022). Dalam hal ini, instansi pemerintah desa berperan penting dalam sebuah masyarakat untuk mensejahterakan masyarakatnya melalui pengembangan perekonomian, keberlanjutan lingkungan, dan pelestarian budaya yang mana masih terdapat budaya yang kental, banyak aktivitas pertanian, dan produksi lokal berlangsung. Instansi pemerintahan desa memiliki tugas dan tanggungjawab yang disusun dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa. Pemerintahan desa berperan penting dalam pengelolaan urusan pemerintahan dan pelayanan masyarakat di tingkat desa. Tugas dan tanggungjawab yang diemban meliputi; pengaturan, pembinaan, dan pelayanan umum, penyusunan rencana pembangunan desa, pelaksanaan pembangunan desa, pengelolaan keuangan desa, pendayagunaan sumber daya manusia, pengaturan pemilihan kepala desa, pendataan penduduk, pemeliharaan ketertiban dan keamanan, pelaksanaan program-program pemerintah, pemberian izin dan perizinan, pengelolaan lingkungan, dan partisipasi masyarakat (Pemerintah Indonesia, 2014).

Instansi pemerintahan desa memiliki beberapa elemen antara lain:

- a. Kepala Desa, merupakan pimpinan eksekutif dalam sebuah desa yang bertanggungjawab atas pelaksanaan kebijakan dan program-program yang ada di tingkat desa.
- b. Badan Permusyawaratan Desa (BPD), merupakan lembaga perwakilan masyarakat desa dalam pembahasan, pengawasan, dan penyaluran aspirasi masyarakat dalam pembangunan desa.

- c. Sekretariat Desa, merupakan unit administrasi yang mendukung kegiatan operasional pemerintahan desa, seperti pengelolaan data, keuangan, koordinasi kegiatan administratif.
- d. Bidang Pemerintahan, merupakan unit yang bertanggungjawab atas pelaksanaan administrasi pemerintahan seperti pembuatan surat, pencatatan sipil, dan pembuatan peraturan.
- e. Bidang Pembangunan, merupakan unit yang bertanggungjawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program-program pembangunan yang ada di desa.
- f. Lembaga Kemasyarakatan Desa, merupakan unit kemasyarakatan yang berperan dalam pendorong kegiatan sosial, budaya, dan keagamaan di desa.
- g. Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), merupakan badan usaha yang dimiliki dan dikelola oleh masyarakat desa untuk pengembangan potensi ekonomi lokal.

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada :

1. Waktu dan Tempat

Pengumpulan datanya dilakukan secara offline melalui distribusi angket penelitian kepada pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y. Angket penelitian disebar oleh peneliti sejak tanggal 20 Oktober hingga 30 November 2023 di masing-masing Desa.

2. Jumlah Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y. Jumlah subjek penelitian ini 105 orang yang merupakan sampling jenuh, 54 orang dari Instansi Pemerintah Desa X dan 51 orang dari Instansi Pemerintah Desa Y.

C. Hasil Penelitian

1. Validitas dan Realibilitas

Alat ukur dalam penelitian ini diuji validitas dan reliabilitasnya dengan keterangan dan hasil sebagai berikut:

a) Validitas

Penelitian ini menggunakan metode *Product Moment* untuk menguji validitas yang dilakukan dengan bantuan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 26.00*. Penentuan validitas aitemnya didasarkan pada nilai signifikansinya (Sig). Apabila nilai signifikansi $<0,05$, maka aitem tersebut valid, namun apabila nilai signifikansi $>0,05$ maka aitem tersebut tidak valid. Berikut hasil uji validitas yang telah dilakukan.

1) Hasil Uji Validitas Skala Sense of Humor

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan ditemui 4 aitem yang gugur atau tidak valid dari 22 jumlah total aitem. Aitem yang gugur memiliki nilai Sig. $>0,05$ yang ditemukan pada nomor 8, 10, 17, dan 20 sehingga total item keseluruhan menjadi 18.

2) Hasil Uji Validitas Skala Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan ditemui 2 aitem yang gugur atau tidak valid dari 20 jumlah total aitem. Aitem yang gugur memiliki nilai Sig. $>0,05$ yang ditemukan pada nomor 16 dan 20. Sehingga total aitem keseluruhan menjadi 18.

3) Hasil Uji Validitas Skala Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan tidak ditemukan aitem yang gugur atau tidak valid dari 15 jumlah total aitem. Seluruh aitem dalam skala ini memiliki nilai Sig. $<0,05$ sehingga 15 aitem dalam skala ini dinyatakan valid.

b) Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* yang merujuk pada nilai ketika *Cronbach Alpha* > 0,60, sehingga skala tersebut dapat digunakan dalam sebuah penelitian. Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha* menggunakan bantuan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 26.00*.

1) Sense of Humor

Hasil dari uji reliabilitas skala *sense of humor* sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Realibilitas Skala Sense of Humor

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.840	17

Skala ini memperoleh nilai hasil uji reliabilitas 0,840. Hal ini menunjukkan bahwa skala ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi dan dapat dinyatakan sebagai alat ukur yang reliabel karena nilainya >0,6.

2) Iklim Organisasi

Hasil dari uji reliabilitas skala iklim organisasi sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Realibilitas Skala Iklim Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.863	20

Skala ini memperoleh nilai hasil uji reliabilitas 0,863. Hal ini menunjukkan bahwa skala ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi dan dapat dinyatakan sebagai alat ukur yang reliabel karena nilainya >0,6.

3) Kepuasan Kerja

Hasil dari uji reliabilitas skala kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Realibilitas Skala Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.917	15

Skala ini memperoleh nilai hasil uji reliabilitas 0,917. Hal ini menunjukkan bahwa skala ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi dan dapat dinyatakan sebagai alat ukur yang reliabel karena nilainya $>0,6$.

2. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti merupakan metode analisis deskriptif untuk memahami spesifikasi responden agar data dalam bentuk angka yang telah didapatkan oleh peneliti dapat dideskripsikan dengan jelas.

a) Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan peneliti sebanyak tiga kali dengan hasil sebagai berikut:

2) Uji Normalitas

Pengujian data dilakukan dengan metode uji *one-sample Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 26.00*. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$, sebaran data dianggap normal. Jika nilai signifikansinya $< 0,05$ distribusi data dianggap tidak normal.

Tabel 4. 4 Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
Signifikasi	.210

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai sebesar 0,210. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki distribusi yang bersifat normal, karena nilai signifikansinya $>0,05$ sehingga memenuhi kriteria normalitas.

3) Uji Linieritas

Pengujian data penelitian ini dilakukan dengan bantuan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 26.00*. Data penelitiannya dikatakan linear apabila nilai taraf signifikansi *Deviation From Linearity* lebih besar dari $>0,05$ dan memiliki nilai taraf signifikansi *Linearity* lebih kecil dari $<0,05$.

Tabel 4. 5 Uji Linieritas

	Signifikasi
<i>Linearity</i>	.007
<i>Deviation from Linearity</i>	.121

Hasil uji linieritas ini menyatakan bahwa nilai Sig. *Deviation from Linearity* sebesar 0,121 yang bermakna lebih besar dari 0,05 dan nilai Sig. *Linearity* 0,007 yang bermakna lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel *sense of humor* (X), iklim organisasi (M) dan kepuasan kerja (Y).

4) Uji Multikolinearitas

Pengujian pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 26.00* yang berlandaskan pada nilai *Tolerance* dan *Variation Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari $>0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas

dan jika nilai *Variation Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari <10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 6 Uji Multikolinearitas

<i>Tolerance</i>	VIF
.905	1.105

Hasil uji multikolinearitas ini menyatakan bahwa nilai *Tolerance* sebesar 0,905 yang bermakna lebih besar dari 0,05 dan nilai VIF 1,105 yang bermakna lebih kecil dari 10,00. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel *sense of humor* (X) dan variabel iklim organisasi (M).

5) Uji Heterokedasitas

Pengujian pada penelitian ini dilakukan dengan metode *Glejser* melalui bantuan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 26.00*. Landasan yang digunakan apabila nilai Sig. lebih besar dari > 0,05 maka tidak terjadi heterokedasitas, namun apabila nilai Sig. lebih kecil dari < 0,05 maka terjadi heterokedasitas.

Tabel 4. 7 Uji Heterokedasitas

Variabel	Sig
<i>Sense of humor</i>	.105
Iklim Organisasi	.538

Hasil uji heterokedasitas diketahui bahwa nilai Sig. pada variabel *sense of humor* (X) sebesar 0,105 yang bermakna lebih besar dari > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas pada variabel *sense of humor*. Sama halnya dengan variabel iklim organisasi yang memperoleh nilai Sig. 0,503 yang

bermakna lebih besar dari $>0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas. Dalam hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwasannya model regresi diasumsikan dengan baik.

b) Analisis Deskriptif

Peneliti melakukan analisis deskriptif untuk mengetahui skor empirik dan hipotetik dari data penelitian. Skor empirik merupakan data yang didapat dari hasil penghitungan kuesioner yang berupa jumlah angka dengan tujuan menilai tingkat kategorisasi data di tiap variabel dalam penelitian. Sementara itu, skor hipotetik merupakan data yang didapat dari instrumen pengukuran yang berupa jumlah angka dengan tujuan menilai tingkat kategorisasi data di tiap variabel yang digunakan dalam penelitian. Berikut data skor empirik dan skor hipotetik per variabel:

Tabel 4. 8 Deskripsi Skor Hipotetik dan Empirik

Skala	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
X	18	72	45	9	34	68	53,6	7,43
M	18	72	45	9	45	79	62,7	7,98
Y	15	60	37,5	7,5	37	68	53,7	7,24

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a. Skala *Sense of Humor* memiliki skor terendah 1 dan skor tertinggi 4 dengan jumlah aitem 18. Terdapat skor terendahnya 18 dan tertingginya 72 dengan mean hipotetik 45. Namun, berdasarkan hasil penelitian nilai skor terendahnya 34 dan tertingginya 68 dengan mean empirik 53,6.
- b. Skala Iklim Organisasi memiliki skor terendah 1 dan skor tertinggi 4 dengan jumlah 18. Terdapat skor terendahnya 18 dan tertingginya 72 dengan mean hipotetik 45. Namun, berdasarkan

hasil penelitian nilai skor terendahnya 45 dan tertingginya 79 dengan mean empirik 62,7.

- c. Skala Kepuasan Kerja memiliki skor terendah 1 dan skor tertinggi 4 dengan jumlah 15. Terdapat skor terendahnya 15 dan tertingginya 60 dengan mean hipotetik 37,5. Namun, berdasarkan hasil penelitian nilai skor terendahnya 37 dan tertingginya 68 dengan mean empirik 53,7

Dari hasil analisis di atas data dapat dikelompokkan sesuai dengan kaidah kategorisasi data yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kategorisasi pada variabel *sense of humor*, iklim organisasi, dan kepuasan kerja.

a) Kategorisasi Data *Sense of Humor*

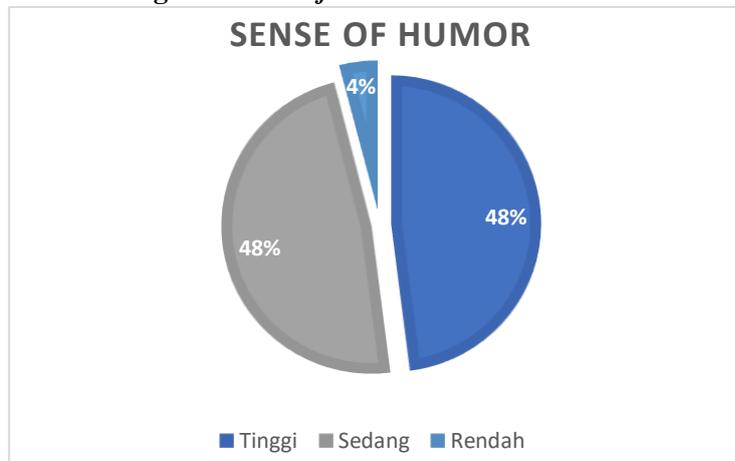
Berdasarkan kaidah pengelompokan, didapati acuan sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Kategorisasi Data *Sense of Humor*

No	Kategori	Rumus	Jumlah Subjek	Persentase
1	Tinggi	$X > 66$	48	48%
2	Sedang	$44 \leq X \leq 66$	48	48%
3	Rendah	$X < 44$	4	4%

Dari data dalam Tabel 4.9, dapat diambil kesimpulan bahwa jumlah responden yang masuk dalam kategori tinggi dan sedang berjumlah 48 orang dengan masing-masing presentase sebanyak 48%. Sementara itu, dalam kategori rendah, terdapat 4 orang dengan persentase 4%. Representasi dari data tersebut disajikan dalam diagram di bawah ini.

Gambar 4.1 Diagram *Sense of Humor*



Berdasarkan diagram pada gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y memiliki kategorisasi data yang sedang cenderung tinggi. Dalam hal ini dapat diketahui bahwa *sense of humor* pada pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y berada pada tingkat sedang cenderung tinggi.

b) Iklim Organisasi

Berdasarkan kaidah pengelompokan, didapati hasil acuan sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Kategorisasi Data Iklim Organisasi

No	Kategori	Rumus	Jumlah Subjek	Persentase
1	Tinggi	$X > 66$	83	83%
2	Sedang	$44 \leq X \leq 66$	17	17%
3	Rendah	$X < 44$	-	-

Dari data dalam Tabel 4.10, dapat diambil kesimpulan bahwa jumlah responden yang masuk dalam kategori tinggi berjumlah 89 orang dengan presentase sebanyak 89%. Sementara itu, dalam kategori sedang terdapat 10 orang dengan persentase 10% dan kategori rendah terdapat 1 orang dengan presentase 1%.

Representasi dari data tersebut disajikan dalam diagram di bawah ini.

Gambar 4.2 Diagram Iklim Organisasi



Berdasarkan diagram pada gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y memiliki kategorisasi data yang cenderung tinggi. Dalam hal ini dapat diketahui bahwa iklim organisasi pada pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y sangat positif.

c) Kepuasan Kerja

Berdasarkan kaidah pengelompokan, didapati hasil acuan sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Kategorisasi Data Kepuasan Kerja

No	Kategori	Rumus	Jumlah Subjek	Persentase
1	Tinggi	$X > 45$	89	89%
2	Sedang	$30 \leq X \leq 45$	10	10%
3	Rendah	$X < 30$	1	1%

Dari data dalam Tabel 4.11, dapat diambil kesimpulan bahwa jumlah responden yang masuk dalam kategori tinggi berjumlah 83 orang dengan presentase sebanyak 83%. Sementara itu, dalam

kategori sedang terdapat 17 orang dengan persentase 17% dan tidak ada yang berada dalam kategori rendah. Representasi dari data tersebut disajikan dalam diagram di bawah ini.

Gambar 4.3 Diagram Kepuasan Kerja



Berdasarkan diagram pada gambar 4.3 dapat disimpulkan bahwa pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y memiliki kategorisasi data yang cenderung tinggi. Dalam hal ini dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y sangat tinggi.

c) Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan sebanyak dua kali dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Uji Regresi

Uji regresi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *Sense of Humor* (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Setelah proses uji regresi dilakukan didapati hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Coefficient

Konstanta	47.660
Koefisien Regresi	0.163

Signifikasi	0.000
--------------------	-------

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta (a) sejumlah 47.660 dan nilai koefisien regresi (b) sejumlah 0,163. Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai koefisien regresinya bernilai positif (+) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari *Sense of Humor* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Maka dari itu didapati persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 47.660 + 0,163X$$

Landasan dalam melakukan analisis regresi ini adalah nilai Sig. dalam tabel 4.12 yang lebih kecil dari $< 0,05$ dengan jumlah 0,000. Maka dari itu, didapati kesimpulan bahwa variabel *Sense of Humor* (X) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sehingga dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 1 (H₁) diterima.

Dalam mengetahui besarnya pengaruh *Sense of Humor* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat diamati melalui nilai *r square* dalam analisis regresi.

Tabel 4. 13 Model Summary

R Square	.218
----------	------

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat diketahui bahwa nilai *r square* sebesar 0,218. Hal ini menyatakan bahwa Ini mengindikasikan bahwa pengaruh *Sense of Humor* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) hanya sebesar 21,8%.

2) Uji Moderasi

Uji moderasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Iklim Organisasi (M) apakah memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel *Sense*

of *Humor* (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Setelah proses uji moderasi dilakukan didapati hasil sebagai berikut.

Tabel 4. 14 Coefficient

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
Konstanta	57.488	0.000
<i>Sense of Humor</i> (X)	1.728	0.002
Iklm Organisasi (M)	1.917	0.000
Interaksi XM	.260	0.021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta (a) sejumlah 57,488, nilai koefisien regresi (b₁) sejumlah 1,728, nilai koefisien regresi (b₂) sejumlah 1,917, serta nilai koefisien regresi (b_m) sejumlah 0,260. Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel interaksi (b_m) bernilai positif (+) sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklm Organisasi (M) memperkuat pengaruh antara *Sense of Humor* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Maka dari itu didapati persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 57,488 + 1,728X + 1,917M + 0,260XM$$

Landasan dalam melakukan analisis regresi ini adalah nilai Sig. variabel interaksi XM dalam tabel 4.14 yang lebih kecil dari < 0,05 dengan jumlah 0,021. Maka dari itu, didapati kesimpulan bahwa Iklm Organisasi (M) mampu memperkuat pengaruh *Sense of Humor* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sehingga Hipotesis 2 (H₂) diterima.

Dalam mengetahui besarnya pengaruh *Sense of Humor* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat diamati melalui nilai *r square* dalam analisis regresi.

Tabel 4. 15 Model Summary

R Square	.443
----------	------

Berdasarkan Tabel 4.15, dapat diketahui bahwa nilai *r square* sebesar 0,443. Hal ini menyatakan bahwa Ini mengindikasikan bahwa Iklim Organisasi dapat memperkuat pengaruh *Sense of Humor* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 44,3%.

D. Pembahasan

Setelah peneliti melakukan pengumpulan data dan analisis data hasil penyebaran angket di Desa X dan Y, maka peneliti akan melakukan pembahasan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan sebagai berikut:

1. Tingkat Kepuasan Kerja, *Sense of Humor* dan Iklim Organisasi

a) Tingkat Kepuasan Kerja

Luthans (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja ialah bentuk perolehan dari apa yang telah dikerjakan oleh individu secara optimal serta persepsi individu tentang apakah pekerjaan mereka menyediakan hal-hal penting yang bermanfaat dengan baik atau tidak. Luthans (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki lima dimensi, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Sehingga lima dimensi itu merupakan landasan yang digunakan dalam menilai tingkat kepuasan kerja.

Berlandaskan hasil analisis data yang telah dilakukan pada Kepuasan Kerja diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja di Instansi Pemerintahan Desa X dan Y cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat melalui grafik diagram lingkaran (Gambar 4.1) yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai Instansi Pemerintahan Desa X dan Y tergolong dalam kategori tinggi yang merepresentasikan tingkatan yang sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil kategorisasi data (tabel 4.12) yang mengindikasikan bahwa rata-rata pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi yaitu 89% atau 89 orang yang termasuk kategori tinggi 10% atau 10 orang termasuk dalam kategori sedang dan hanya 1% atau 1 orang yang termasuk dalam kategori rendah sehingga, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai

Instansi Pemerintahan Desa X dan Y sangat puas dengan hasil dari apa yang telah mereka kerjakan.

Kepuasan kerja dalam hal ini tidak relevan dengan hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti yang mencetak asumsi bahwa kepuasan kerjanya cukup rendah akibat nilai ekonomis yang didapatkan oleh pegawai dan peluang kenaikan jabatan yang hampir tidak ada di Instansi Pemerintah Desa. Namun, hal ini terpatahkan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y yang memperoleh kategori tinggi 89% sehingga, dapat disimpulkan bahwa nilai ekonomis dan peluang kenaikan jabatan yang diperoleh pegawai tidak menjadi dimensi utama yang menyebabkan kepuasan kerjanya menurun. Justru hal ini relevan dengan wawancara kedua yang dilakukan dengan asumsi bahwa kepuasan kerja tergolong tinggi karena rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Hal ini relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans bahwa kepuasan kerja pegawai diindikasikan oleh lima dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja (Luthans, 2011).

Kepuasan kerja pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y berada dalam kategori tinggi disebabkan oleh kenyamanan yang ada dalam lingkungan kerja akibat *sense of humor* yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan diperkuat oleh iklim organisasi. Hal tersebut menjadi dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan sebesar 44,3%, sedangkan 55,7% lainnya dilatarbelakangi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b) Tingkat Sense of Humor

Thorson dan Powell (1997) mengemukakan *sense of humor* sebagai kemampuan individu dalam memandang dunia dengan paradigma tertentu sebagai alternatif pertahanan diri. Thorson dan Powell (1997) menjelaskan bahwa *sense of humor* terdiri dari beberapa aspek seperti: *humor production, coping humor, humor appreciation, dan humor tolerance*.

Berlandaskan hasil analisis data yang telah dilakukan pada *Sense of Humor* diketahui bahwa tingkat *sense of humor* di Instansi Pemerintahan Desa X dan Y sedang cenderung tinggi. Hal ini dapat dilihat melalui grafik diagram lingkaran (Gambar 4.2) yang menunjukkan bahwa tingkat *sense of humor* pegawai Instansi Pemerintahan Desa X dan Y tergolong dalam kategori sedang dan tinggi yang merepresentasikan tingkatan yang cukup baik hingga sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil kategorisasi data (tabel 4.13) yang mengindikasikan bahwa rata-rata pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y memiliki tingkat *sense of humor* yang sedang sebanyak 48% atau 48 orang, yang termasuk kategori tinggi 48% atau 48 orang, dan yang termasuk dalam kategori rendah dan hanya 1% atau 1 orang sehingga, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai Instansi Pemerintahan Desa X dan Y menggunakan *humor* sebagai bentuk alternatif pertahanan diri.

Sense of humor dalam hal ini relevan dengan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti yang mencetuskan asumsi bahwa pegawai seringkali digunakan untuk mencairkan suasana dalam keadaan tertentu di tempat kerja dan memperkuat kedekatan emosional antar pegawai pada Instansi Pemerintahan Desa X dan Y. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *sense of humor* pada pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y yang memperoleh kategori tinggi 48% dan sedang 48% sehingga, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai menggunakan *humor* sebagai bentuk alternatif pertahanan diri dalam berbagai situasi di lingkungan kerja. Hal ini relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Thorson dan Powell (1997) yang menjelaskan bahwa *sense of humor* diindikasikan oleh empat aspek yaitu *humor production*, *coping humor*, *humor appreciation*, dan *humor tolerance*.

Sense of humor pegawai Instansi Pemerintahan Desa X dan Y berada dalam kategori sedang cenderung tinggi disebabkan oleh situasi dan kondisi yang membuat individu membentuk pertahanan diri agar memperoleh kenyamanan dalam suatu lingkungan dan memperkuat kedekatan emosional

dengan individu lain dalam lingkungan tersebut. Situasi dan kondisi tersebut dijelaskan oleh Martin (2006) terkait elemen emosional yang berupa kecemasan, rasa sakit, kepentingan, atau keterlibatan emosional yang meningkatkan *sense of humor* individu. Selain itu, Gruner (1978) menjelaskan bahwa *sense of humor* dilatarbelakangi oleh faktor kognitif yang melibatkan keganjilan dan resolusi membuat lelucon menjadi lucu dan mendorong individu untuk tertawa. Sehingga dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa *sense of humor* pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y memiliki tingkat yang sedang cenderung tinggi dilatarbelakangi oleh elemen emosional dan faktor kognitifnya.

c) **Tingkat Iklim Organisasi**

Lussier (2017) menjelaskan bahwa iklim organisasi ialah sebuah kualitas dari lingkungan internal organisasi dalam jangka waktu yang lama yang dirasakan oleh individu di dalam organisasi. Lussier (2017) menjelaskan bahwa iklim organisasi memiliki enam dimensi yang terdiri dari: struktur, tanggungjawab, resiko, penghargaan, kehangatan, dukungan, serta loyalitas dan identitas organisasi.

Berlandaskan hasil analisis data yang telah dilakukan pada Iklim Organisasi diketahui bahwa iklim organisasi yang terbentuk di Instansi Pemerintahan Desa X dan Y sangat baik. Hal ini dapat dilihat melalui grafik diagram lingkaran (Gambar 4.3) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi di Instansi Pemerintahan Desa X dan Y tergolong dalam kategori tinggi yang merepresentasikan tingkatan kondisi yang sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil kategorisasi data (tabel 4.14) yang mengindikasikan bahwa rata-rata pegawai Instansi Pemerintahan Desa X dan Y memiliki tingkat iklim organisasi di Instansi yang tinggi sebanyak 83% atau 83 orang dan yang termasuk dalam kategori sedang 17% atau 17 orang sehingga, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai Instansi Pemerintahan Desa X dan Y merasakan kualitas yang cukup baik dari lingkungan internal organisasi dari jangka waktu yang cukup lama atau

sejak individu tersebut menjadi pegawai di Instansi Pemerintah Desa X dan Y.

Iklim organisasi dalam hal ini relevan dengan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti yang mencetuskan asumsi bahwa pegawai memiliki kedekatan emosional yang cukup baik, tanggungjawab dan tugas yang jelas, serta lingkungan yang positif di Instansi Pemerintah Desa X dan Y sehingga iklim organisasinya cukup baik pula. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa iklim organisasi yang dirasakan pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y memperoleh kategori tinggi 83% dan sedang 17% sehingga, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai merasakan kualitas lingkungan internal organisasi yang cukup baik dalam waktu yang cukup lama. Hal ini relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Lussier (2017) yang menjelaskan bahwa iklim organisasi diindikasikan oleh enam dimensi yaitu struktur, tanggungjawab, resiko, penghargaan, kehangatan, dukungan, serta loyalitas dan identitas organisasi.

Iklim organisasi yang terbentuk di Instansi Pemerintah Desa X dan Y berada dalam kategori tinggi yang disebabkan oleh kondisi dan lingkungan kerja individu baik yang dibentuk oleh pimpinan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Newstrom dan Davis (1997) mengemukakan bahwa iklim organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi yang dijelaskan berkaitan dengan pertukaran informasi atau interaksi yang dilakukan oleh seluruh elemen pada Instansi Pemerintahan yang berimbas pada suasana atau lingkungan yang nyaman dan meningkatnya keterlibatan pegawai yang menimbulkan rasa kepemilikan terhadap instansi. Sehingga, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi yang dirasakan pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y memiliki tingkat yang tinggi dilatar belakangi oleh kondisi individu dan situasi dalam lingkungan kerja.

2. Pengaruh *Sense of Humor* terhadap Kepuasan Kerja

Berlandaskan hasil uji regresi pertama yang telah dilakukan, didapati hasil bahwa *Sense of Humor* memberikan pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y. Temuan ini sehubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh Romero dan Cruthirds (2006) yang menunjukkan bahwa humor berpotensi dalam mengatasi permasalahan serta dapat meningkatkan hubungan sosial di lingkungan kerja. Dalam penelitian tersebut dapat diketahui bahwa *sense of humor* dapat mempengaruhi kepuasan kerja melalui dimensi pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja. Relevan dengan hasil uji regresi pertama dalam penelitian ini yang menegaskan bahwa semakin tinggi *sense of humor* yang dimiliki pegawai maka, semakin tinggi pula rasa puas yang mereka rasakan terhadap hasil dan proses yang mereka kerjakan.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa sumbangan pengaruh yang diberikan oleh *sense of humor* terhadap kepuasan kerja sebesar 21,8%. Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian yang spesifik membahas terkait pengaruh dari *sense of humor* terhadap kepuasan kerja secara signifikan belum ditemukan oleh karena itu dalam penelitian ini diperkuat dengan asumsi bahwa iklim organisasi dapat memperkuat pengaruh yang menghubungkan antara *sense of humor* dengan kepuasan kerja yang mana hal tersebut relevan dengan sebuah penelitian yang dilakukan oleh Liu dan Wang (2016) yang menyatakan bahwa humor dalam sebuah organisasi digunakan sebagai sarana untuk menyesuaikan iklim organisasi, humor organisasi yang positif tidak hanya dapat membantu perusahaan menciptakan iklim organisasi yang baik, tetapi juga mendorong pertumbuhan mereka sendiri. Dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwa *sense of humor* dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung.

Sense of humor dalam penelitian ini berimbas terhadap kepuasan kerja pegawai Instansi Pemerintahan Desa X dan Y. Hal-hal yang melatarbelakanginya pertama, *humor production* yang berkaitan dengan

perilaku pegawai ketika melontarkan humor dalam situasi tertentu seperti ketika terdapat ketegangan, sedang santai, atau yang lainnya di lingkungan kerja. Kedua, *coping humor* yang berkaitan dengan penggunaan humor sebagai strategi pemecahan masalah seperti lontaran humor yang digunakan untuk meredakan ketegangan agar tidak stress dan digunakan setelah adanya konflik antar pegawai untuk memperbaiki kedekatan emosional antar pegawai di Instansi Pemerintah Desa. Ketiga, *humor appreciation* yang berkaitan dengan apresiasi yang diberikan oleh pegawai terhadap humor yang dilontarkan oleh pegawai lainnya biasanya berkaitan dengan reaksi fisik seperti tertawa terbahak-bahak atau bahkan hingga menangis. Keempat, *humor tolerance* yang berkaitan dengan sikap penerimaan terhadap humor yang dilontarkan seperti perasaan terhibur ketika ada pegawai yang melontarkannya, perasaan senang ketika ada yang melontarkan humor. Hal-hal inilah yang kemudian menjadi tolak ukur dan atau indikasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y.

Penelitian ini menyatakan bahwa *sense of humor* dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Craik dan Ware (1996) yang menjelaskan bahwa humor secara umum diakui sebagai salah satu sumber psikososial kita yang paling penting dalam memberikan manfaat bagi individu dan masyarakat secara luas. Selain itu, Ruch (1998) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa bercanda yang dilakukan oleh individu dalam organisasi bertujuan untuk menciptakan kenyamanan agar dapat menghilangkan stres dengan rekan kerja, dan bersenang-senang dalam lelucon. Hal ini sehubungan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh pegawai instansi pemerintah bahwa mereka melontarkan humor untuk mencairkan suasana dan meredakan ketegangan saat rapat. Sehingga dalam hal ini *sense of humor* dapat digunakan sebagai salah satu metode dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar mereka dapat mengurangi stress akibat ketegangan dalam sebuah forum, meningkatkan kedekatan emosional antar pegawai, dan meningkatkan rasa puas akan pekerjaannya.

Dengan demikian, *sense of humor* dalam sebuah organisasi atau instansi dapat dijadikan sebuah pertimbangan sebagai salah satu metode yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam sebuah instansi atau organisasi. Humor dalam organisasi memiliki banyak sekali sisi positif baik yang salah satunya kepuasan kerja karena kepuasan kerja dalam hal ini akan berimbang untuk organisasi atau instansi yang terkait agar pegawai memiliki kualitas kerja yang baik dan goals atau tujuan perusahaan dapat tercapai maka dari itu penting bagi sebuah organisasi untuk mempertimbangkan hal tersebut.

Dalam perspektif islam, *sense of humor* berkaitan dengan tertawa dan tertawa tidak dilarang dalam agama namun perlu diketahui bahwasannya tertawa cukup sepiantas dan seperlunya karena tertawa yang berlebihan tidaklah baik. Sehubungan dengan hal ini bahwasannya, tertawa yang dilakukan individu dalam lingkungan kerja dilontarkan seperlunya dalam kondisi yang tepat dan tujuan yang tepat pula karena jika humor disalahgunakan hal ini juga akan menimbulkan respon negatif. Maka dari itu penggunaan humor harus diposisikan pada tempatnya agar fungsinya dapat teroptimalisasi.

3. Pengaruh *Sense of Humor* terhadap Kepuasan Kerja dengan dimoderasi oleh Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil uji *MRA* yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat memperkuat pengaruh *sense of humor* terhadap kepuasan kerja. Hal ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Scheinder & Barbera (2014) yang menyatakan bahwa peningkatan kedekatan hubungan antar individu dalam organisasi dan kerja tim yang dilandasi persahabatan dan kekeluargaan akan membentuk iklim yang afektif dalam sebuah organisasi atau instansi dan mempengaruhi kepuasan kerja individu dalam organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan hadirnya iklim organisasi yang positif maka hubungan antara *sense of humor* dengan kepuasan kerja semakin meningkat.

Sehingga, dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi dapat memoderasi pengaruh *sense of humor* terhadap rasa puas individu atas hasil dan proses yang mereka kerjakan secara signifikan.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa sumbangan pengaruh *Sense of Humor* terhadap Kepuasan Kerja setelah dimoderasi oleh Iklim Organisasi di Instansi Pemerintah Desa X dan Y sebesar 44,3%. Jika pengaruh *Sense of Humor* terhadap Kepuasan Kerja sebelum dimoderasi sebesar 21,8% maka, dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi dapat memperkuat pengaruh *Sense of Humor* terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Instansi Pemerintah Desa X dan Y sebesar 22,5% sehingga dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi yang positif sangat mempengaruhi efektivitas *sense of humor* dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini relevan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ma'muroh dkk. (2023) yang menyimpulkan bahwa iklim organisasi adalah faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada suatu organisasi atau instansi. Terlepas dari kedua faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 55,7% faktor lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Iklim organisasi yang positif dalam penelitian ini dapat memperkuat pengaruh *sense of humor* terhadap kepuasan kerja dilatarbelakangi oleh beberapa hal. Pertama, struktur yang jelas terorganisir dan tertata dengan baik dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi pemahaman pegawai terhadap pekerjaannya seperti peraturan dan kebijakan yang jelas dan tidak kaku. Kedua, tanggungjawab pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu akan mempengaruhi komitmennya terhadap organisasi atau instansi seperti ketelitian pegawai terhadap apa yang dikerjakannya. Ketiga, pemahaman pegawai atas resiko dari pekerjaan yang dilakukannya dan kelalaian atau kesalahan dalam penyelesaian pekerjaannya yang dapat mempengaruhi penyikapan pegawai akan permasalahan yang dihadapinya serta penerimaan terhadap pekerjaannya. Ketiga, pemberian penghargaan

atau reward atas apa yang telah dilakukan baik berbentuk verbal maupun fisik yang diterima oleh pegawai sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kedekatan antar pegawai seperti afirmasi positif atas pekerjaan pegawai lainnya yang telah selesai dan hadiah yang diberikan oleh pimpinan atas ketepatan penyelesaian tugas. Keempat, kehangatan yang terkait suasana dan hubungan antar pegawai yang menciptakan lingkungan yang positif dan supportif seperti tingginya rasa kekeluargaan dalam instansi atau organisasi sehingga pegawai dapat memperoleh kenyamanan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kelima, dukungan baik dukungan sosial yang berasal dari pegawai atau pimpinan yang maupun fasilitas dalam lingkungan kerja yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaannya seperti bantuan teknis dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Keenam, loyalitas dan identitas organisasi yang berkaitan rasa bangga atas organisasi dan ketertarikannya terhadap instansi tersebut seperti pemahaman pegawai atas visi dan misi organisasi atau relevansi visi dan misi organisasi terhadap prinsip hidup pegawai. Hal-hal inilah yang kemudian membuat kepuasan kerja dapat meningkat dengan menciptakan atau terciptanya iklim organisasi yang positif dalam sebuah organisasi atau instansi.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa iklim organisasi dapat memperkuat pengaruh *sense of humor* terhadap kepuasan kerja sehingga dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Temuan ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Falahi (2019) dengan hasil bahwa iklim organisasi memiliki tingkat hubungan yang relatif tinggi dengan kepuasan kerja. Sehubungan dengan hal tersebut, dapat diketahui bahwa iklim organisasi akan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai sehingga iklim organisasi dapat digunakan sebagai alat ukur evaluasi dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ma'muroh dkk (2023) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan komponen fundamental bagi pegawai untuk mendapat afeksi positif dari lingkungan organisasi atau instansi sehingga nyaman berada di lingkungan

tersebut sehingga dalam konteks ini iklim organisasi adalah faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada suatu organisasi atau instansi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa hasil dari penelitian yang telah dilakukan memiliki kesamaan atau relevansi.

Iklim organisasi dalam sebuah organisasi atau instansi memiliki peran penting untuk meningkatkan kepuasan kerja agar pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dalam hal ini, diketahui bahwa iklim organisasi dapat dijadikan sebagai pokok atau gagasan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui penciptaan lingkungan yang sehat dan positif karena hal ini memiliki pengaruh signifikan untuk meningkatkan kepuasan kerja individu. Pertama, adanya penerimaan terhadap pekerjaan atas ketidaksesuaian pekerjaan dan harapan pegawai atas pekerjaannya. Kedua, penerimaan terhadap ketidaksesuaian gaji dengan tanggungjawab. Ketiga, peningkatan peluang promosi dan terciptanya persaingan yang sehat antar pegawai. Keempat, adanya arahan dan motivasi yang terbentuk dari lingkungan yang positif. Kelima, rekan kerja yang memiliki kedekatan emosional dan suportif baik secara teknis maupun mental. Sehingga dapat diketahui bahwa iklim organisasi merupakan gagasan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam sebuah organisasi agar tujuan atau goals dari organisasi atau instansi dapat tercapai.

Dalam perspektif Islam, iklim organisasi berkaitan dengan sikap individu terhadap individu lain yang ada di sekelilingnya. Sikap yang dimaksud dalam hal ini adalah kelembutan terhadap individu lain agar tidak menimbulkan masalah dan memiliki kedekatan sebagai keluarga. Selain itu, terdapat perintah untuk selalu melakukan musyawarah ketika mendapat sebuah permasalahan agar tidak terjadi pertikaian. Relevan dengan hal ini, bahwa sebuah organisasi harus memiliki iklim yang positif atau baik agar individu yang berada di dalamnya memiliki kedekatan dan untuk memiliki kedekatan individu di dalam sebuah organisasi

diperintahkan untuk menyelesaikan sebuah permasalahan dengan kelemahan lembut dan permusyawaratan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Sense of Humor* pada pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y dapat dinyatakan melalui hasil analisis data dari 100 subjek. Sebanyak 48% atau 48 pegawai termasuk dalam kategori tinggi, 48% atau 48 pegawai termasuk dalam kategori sedang, serta 1% atau 1 pegawai termasuk dalam kategori rendah.
2. Iklim Organisasi pada pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y dapat dinyatakan melalui hasil analisis data dari 100 subjek. Sebanyak 83% atau 83 pegawai termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan 17% atau 17 pegawai termasuk dalam kategori sedang.
3. Kepuasan Kerja pada pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y dapat dinyatakan melalui hasil analisis data dari 100 subjek. Sebanyak 89% atau 89 pegawai termasuk dalam kategori tinggi, 10% atau 10 pegawai termasuk dalam kategori sedang, serta 1% atau 1 pegawai termasuk dalam kategori rendah.
4. Pengaruh *Sense of Humor* terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y dijelaskan melalui hasil analisis regresi pertama dengan menggunakan model summary. Dalam model ini, nilai R Square sebesar 0,218 yang menyatakan bahwa terdapat sumbangan pengaruh sebesar 21,8% dari variabel *Sense of Humor* terhadap Kepuasan Kerja, sementara 78,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Nilai signifikansi (Sig) adalah 0,000 (Tabel 4.15), yang menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Sense of Humor* dan Kepuasan Kerja pada pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis 1 atau H_1 diterima.

5. Pengaruh Iklim Organisasi dalam memoderasi pengaruh *Sense of Humor* terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y dijelaskan melalui hasil analisis *MRA* dengan menggunakan model summary. Dalam model ini, nilai R Square sebesar 0,443 yang menyatakan bahwa terdapat sumbangan pengaruh sebesar 44,3% dari variabel *Sense of Humor* terhadap Kepuasan Kerja, sementara 55,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Nilai signifikansi (Sig) adalah 0,021 (Tabel 4.17), yang menandakan bahwa variabel Iklim Organisasi dapat memoderasi pengaruh antara variabel *Sense of Humor* dan Kepuasan Kerja pada pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y secara signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis 2 atau H₂ diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyajikan rekomendasi atau saran yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pihak-pihak terkait, termasuk:

1. Bagi Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y untuk pegawai yang termasuk dalam kategori kepuasan kerja yang tinggi, perlu adanya konsistensi untuk mempertahankan nilai tersebut, dan untuk pegawai yang termasuk dalam kategori sedang hingga rendah, perlu adanya improvisasi untuk meningkatkannya agar mencapai kategori tinggi seperti mulai mencoba menggunakan humor sebagai bentuk coping dan mendorong semangat individu lain.

2. Bagi Pihak Instansi

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai Instansi Pemerintah Desa X dan Y, Instansi diharapkan mampu mempertahankan atau meningkatkan iklim organisasi yang positif dengan membuat kebijakan atau ketentuan yang bertujuan untuk mengurangi

ketegangan dan meredakan stress sehingga kepuasan kerja pegawai di Instansi Pemerintah dapat meningkat seperti menggunakan humor sebagaimana mestinya, meningkatkan kedekatan antar pegawai, membuat atau menerapkan ice breaking sebagai salah satu bentuk pereda ketegangan ketika bekerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini jauh dari kata sempurna dan masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat melanjutkan tema yang serupa dan disarankan untuk melakukan eksplorasi yang lebih mendalam terkait jenis-jenis humor yang diterima atau dapat digunakan di lingkungan kerja, mengeksplorasi lebih lanjut terkait faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashkanasy, N. M., Wilderom, C. P. M., & Peterson, M. F. (2000). Handbook Of Organizational Culture & Climate. In *Sage Publication, Inc.*
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Carwardine, R. (2018). *Lincoln 's Sense of Humor* (R. W. Etulain & S. Frank Rodrigue (eds.)). Southern Illinois University Press.
- Falahi, A. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Telkom Akses Medan. *Best Journal (Biology Education, Sains and Technology)*, 2(2), 17–23. <https://doi.org/10.30743/best.v2i2.1814>
- Kesawa, I. M. W., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Pt Suka Pandawa. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(8), 2665–2694.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1969). *Motivation and organizational climate*. Harvard University.
- Liu, Y., & Wang, L. (2016). A Review of Organization Humor: Concept, Measurement and Empirical Research. *Psychology*, 07(10), 1307–1314. <https://doi.org/10.4236/psych.2016.710132>
- Lussier, R. N. (2017). Human Relations In Organization: Applications And Skill Building. In *McGraw-Hill Education* (10th Editi). McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior. In *McGraw-Hill Companies, Inc* (12th Editi). McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ma'muroh, S., Gunistiyo, & Mariyono, J. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi , Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan*

Akuntansi, 15(2), 266–287.

Martin, R. A. (2006). The Psychology of Humor: An Integrative Approach. *The Psychology of Humor: An Integrative Approach*, 1–446.

<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-372564-6.X5017-5>

Menteri Dalam Negeri. (2016). Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2015 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintahan Desa. In *Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 6*.

Newstrom, J. W. (2007). *Organizational Behavior Human Behavior at Work* (12th Editi). McGraw-Hill Companies, Inc.

Newstrom, J. W., & Davis, K. (1997). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (10th Editi). McGraw-Hill Companies, Inc.

Pemerintah Indonesia. (2014). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa. In *Lembaran Negara Republik Indonesia No. 5539*. <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2015/06/PP-NOMOR-43-TAHUN-2014-PERATURAN-PELAKSANAAN-UNDANG-UNDANG-NOMOR-6-TAHUN-2014-TENTANG-DESA.pdf>

Pemerintah Indonesia. (2022). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemeerintah Daerah. In *Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 6757*. <https://djpk.kemenkeu.go.id/?p=22499>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. In *Pearson Education Limited* (17th Globa). Pearson Education Limited.

Romero, E. J., & Cruthirds, K. W. (2006). The use of humor in the workplace. *Academy of Management Perspectives*, 34(3), 18–30.

<https://doi.org/10.1109/EMR.2006.261378>

- Ruch, W. (1998). The Sense of Humor Explorations of a Personality Characteristic. In V. Raskin & W. Ruch (Eds.), *Walter de Gruyter GmbH & Co. (Humor Rese)*. Mouton de Gruyter.
<https://doi.org/10.1515/9783110804607>
- Scheinder, B., & Barbera, K. M. (2014). The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture. In *Oxford University Press*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Cv.
- Svebak, S. (1974). A theory of sense of humor. *Scandinavian Journal of Psychology*, 15(1), 99–107. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.1974.tb00561.x>
- Thorson, J. A., Powell, F. C., Sarmany-Schuller, I., & Hampes, W. P. (1997). Psychological health and sense of humor. *Journal of Clinical Psychology*, 53(6), 605–619. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4679\(199710\)53:6<605::AID-JCLP9>3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4679(199710)53:6<605::AID-JCLP9>3.0.CO;2-I)

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pernyataan Penelitian

—

Lampiran 2 Skala Penelitian

A. Skala *Sense of Humor*

1. Saya dapat membuat cerita agar orang lain tertawa	④	③	②	①
2. Apa yang saya ucapkan dapat menghibur orang lain	④	③	②	①
3. Terkadang saya memikirkan sesuatu yang lucu atau cerita-cerita lucu	④	③	②	①
4. Menurut teman saya , saya berbicara tentang hal-hal yang lucu	④	③	②	①
5. Saya mampu mengendalikan beberapa situasi dalam kelompok dengan menggunakan humor	④	③	②	①
6. Saya dapat membuat orang lain tertawa	④	③	②	①
7. Saya menggunakan humor yang tidak menyinggung dalam mengatasi berbagai situasi	④	③	②	①
8. Saya kurang senang jika sedang berbicara serius, dan orang lain membuat lelucon	④	③	②	①
9. Bahkan perkataan serius yang saya sampaikan dapat membuat orang lain tertawa	④	③	②	①
10 Saya pernah berselisih dengan orang lain karena kata-kata yang saya ucapkan	④	③	②	①
11 Humor membantu saya mengatasi masalah	④	③	②	①
12 Menggunakan humor dapat membantu saya dalam mengendalikan situasi yang tegang	④	③	②	①
13 Saya dapat mencairkan suasana yang tegang dengan mengatakan cerita yang lucu	④	③	②	①
14 Saya suka lelucon yang tidak menyinggung orang lain	④	③	②	①

15 Menggunakan humor dalam mengatasi masalah adalah cara yang tepat	④	③	②	①
16 Saya memberikan respon positif kepada orang lain yang mampu menciptakan humor	④	③	②	①
17 Saya merasa kurang nyaman, ketika orang lain melontarkan lelucon	④	③	②	①
18 Menyebut orang lain sebagai "pelawak" adalah sebuah bentuk penghinaan	④	③	②	①
19 Saya menggunakan humor yang tidak menyinggung dalam mengatasi berbagai situasi	④	③	②	①
20 Menggunakan humor dalam mencoba untuk mengendalikan situasi tertentu adalah perbuatan yang sia-sia	④	③	②	①
21 Dengan menggunakan humor dapat membuat saya merasa lebih terhibur	④	③	②	①
22 Menggunakan humor dalam mengatasi masalah adalah cara yang tepat	④	③	②	①

B. Skala Iklim Organisasi

1. Struktur organisasi serta job description (tugas dan tanggungjawab) di tempat kerja saya tersusun dengan jelas	④	③	②	①
2. Peraturan dan kebijakan di tempat kerja saya tidak kaku	④	③	②	①
3. Proses pengambilan keputusan di tempat kerja saya bersifat demokratis	④	③	②	①
4. Saya merasa bertanggungjawab atas tugas yang saya terima	④	③	②	①
5. Saya teliti terhadap pekerjaan yang saya lakukan	④	③	②	①
6. Saya berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik	④	③	②	①
7. Saya mampu memprediksi segala resiko yang akan dihadapi dalam pekerjaan	④	③	②	①
8. Saya berani mengambil keputusan dalam pekerjaan	④	③	②	①

9. Saya siap menerima resiko dalam mengerjakan pekerjaan	④	③	②	①
10. Saya memberikan pujian kepada rekan kerja saya ketika berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik	④	③	②	①
11. Saya diam ketika rekan kerjka saya menyelesaikan tugasnya dengan baik	④	③	②	①
12. Pimpinan saya selalu memberikan hadiah ketika anggotanya berhasil menyelesaikan tugas dengan baik	④	③	②	①
13. Adanya keharmonisan interaksi terhadap semua pihak	④	③	②	①
14. Rasa kekeluargaan di tempat kerja saya sangat tinggi	④	③	②	①
15. Pimpinan saya dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif	④	③	②	①
16. Saya menjalin hubungan baik antar pegawai di instansi	④	③	②	①
17. Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai	④	③	②	①
18. Adanya kepercayaan organisasi terhadap pegawainya	④	③	②	①
19. Saya memiliki rasa ketertarikan yang kuat terhadap instansi ini	④	③	②	①
20. Saya memahami tujuan dan misi dari instansi dengan baik	④	③	②	①
21. Pimpinan saya memiliki loyalitas (kesetiaan) yang tinggi terhadap anggotanya	④	③	②	①

C. Skala Kepuasan Kerja

1. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat saya	④	③	②	①
2. Karyawan memiliki kebebasan untuk mengorganisir pekerjaan mereka	④	③	②	①
3. Pekerjaan saya tidak membosankan	④	③	②	①
4. Gaji yang saya peroleh sesuai dengan beban kerja yang diberikan	④	③	②	①
5. Besar dan jenis tunjangan yang saya terima sudah sesuai	④	③	②	①
6. Gaji yang diberikan tepat pada waktu yang telah ditentukan	④	③	②	①

7. Semua karyawan diberikan kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan (kenaikan jabatan)	④	③	②	①
8. Tata cara kenaikan jabatan di tempat kerja saya sangat terbuka dan jelas	④	③	②	①
9. Pelaksanaan promosi dijalankan secara sistematis (sesuai norma/peraturan)	④	③	②	①
10. Pimpinan memberikan kepercayaannya terhadap anggotanya	④	③	②	①
11. Pimpinan saya terlibat dalam pemecahan masalah	④	③	②	①
12. Pimpinan saya memberikan pengarahan, perhatian, serta motivasi terhadap bawahannya	④	③	②	①
13. Rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam menyelesaikan pekerjaan	④	③	②	①
14. Hubungan kerjasama dengan rekan kerja terjalin baik	④	③	②	①
15. Rekan kerja selalu mendahulukan kepentingan bersama	④	③	②	①

Lampiran 3 Uji Validitas

A. Validitas Skala *Sense of Humor*

Correlations

		Total
X01	Pearson Correlation	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X02	Pearson Correlation	.526**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X03	Pearson Correlation	.445**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X04	Pearson Correlation	.298**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	100
X05	Pearson Correlation	.435**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X06	Pearson Correlation	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X07	Pearson Correlation	.565**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X08	Pearson Correlation	-.006
	Sig. (2-tailed)	.949
	N	100
X09	Pearson Correlation	.464**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X10	Pearson Correlation	.089

	Sig. (2-tailed)	.379
	N	100
X11	Pearson Correlation	.586**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X12	Pearson Correlation	.500**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X13	Pearson Correlation	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X14	Pearson Correlation	.475**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X15	Pearson Correlation	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X16	Pearson Correlation	.579**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X17	Pearson Correlation	.153
	Sig. (2-tailed)	.130
	N	100
X18	Pearson Correlation	.298**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	100
X19	Pearson Correlation	.462**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X20	Pearson Correlation	.119
	Sig. (2-tailed)	.240
	N	100
X21	Pearson Correlation	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X22	Pearson Correlation	.533**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	100
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

B. Validitas Skala Iklim Organisasi Correlations

		Total
M01	Pearson Correlation	.298**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	100
M02	Pearson Correlation	.534**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
M03	Pearson Correlation	.400**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
M04	Pearson Correlation	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
M05	Pearson Correlation	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
M06	Pearson Correlation	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
M07	Pearson Correlation	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
M08	Pearson Correlation	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
M09	Pearson Correlation	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100

M10	Pearson Correlation	.563**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
M11	Pearson Correlation	.480**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
M12	Pearson Correlation	.333**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	100
M13	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
M14	Pearson Correlation	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
M15	Pearson Correlation	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
M16	Pearson Correlation	.228*
	Sig. (2-tailed)	.023
	N	100
M17	Pearson Correlation	.370**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
M18	Pearson Correlation	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
M19	Pearson Correlation	.296**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	100
M20	Pearson Correlation	.227*
	Sig. (2-tailed)	.023
	N	100
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

C. Validitas Skala Kepuasan Kerja Correlations

	Total	
Y01	Pearson Correlation	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y02	Pearson Correlation	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y03	Pearson Correlation	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y04	Pearson Correlation	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y05	Pearson Correlation	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y06	Pearson Correlation	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y07	Pearson Correlation	.437**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y08	Pearson Correlation	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y09	Pearson Correlation	.433**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y10	Pearson Correlation	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	100
Y11	Pearson Correlation	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y12	Pearson Correlation	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y13	Pearson Correlation	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y14	Pearson Correlation	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y15	Pearson Correlation	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y_Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 Uji Reliabilitas

A. Reliabilitas *Sense of Humor*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	17

B. Reliabilitas Iklim Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	20

C. Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	15

Lampiran 5 Hasil Uji Kategorisasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
M_Total	100	35.00	78.00	64.8300	7.91502
X_Total	100	25.00	72.00	53.4800	8.51437
Y_Total	100	22.00	65.00	48.7900	8.35729
Valid N (listwise)	100				

K Sense of Humor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	48	48.0	48.0	48.0
	Sedang	48	48.0	48.0	96.0
	Rendah	4	4.0	4.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

K Iklim Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	89	89.0	89.0	89.0
	Sedang	10	10.0	10.0	99.0
	Rendah	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

K Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	83	83.0	83.0	83.0
	Sedang	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.26846064
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.093
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.210 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 7 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja *	Between	(Combined)	2804.886	25	112.195	2.332	.003
Iklim Organisasi	Groups	Linearity	1148.657	1	1148.657	23.880	.007
		Deviation from Linearity	1656.229	24	69.010	1.435	.121
	Within Groups		3559.554	74	48.102		
Total			6364.440	99			

**Lampiran 8 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	X	.905	1.105
	M	.905	1.105

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 9 Hasil Uji Heterokedasitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
		Beta				
1	(Constant)	-2.649	4.006		-.661	.510
	X	.099	.060	.176	1.636	.105
	M	.035	.056	.066	.618	.538

a. Dependent Variable: ABRESID

Lampiran 10 Hasil Uji Analisis Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	47.660	6.049		7.879	.000
	Sense of Humor	.163	.113	.144	1.444	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.467 ^a	.218	.201	6.47433	1.243

a. Predictors: (Constant), M, X

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 11 Hasil Uji Analisis Regresi Moderasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57.488	37.512		1.420	.000
	Sense of Humor	1.728	.895	1.528	1.931	.002
	Iklm Organisasi	1.917	.731	1.728	2.623	.000
	Sense of Humor*Iklm Organisasi	.260	.014	2.180	1.941	.021

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493 ^a	.443	.220	8.31017

a. Predictors: (Constant), Sense of Humor*Iklm Organisasi, Iklm Organisasi, Sense of Humor

4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	57
2	2	2	2	3	2	4	2	2	4	3	3	4	4	3	4	3	52
2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	3	50
3	2	1	1	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	2	54
1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	25
3	2	2	2	2	4	2	1	2	2	4	4	2	3	3	2	4	46
3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	60
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	61
4	3	2	2	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	3	1	4	58
2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	48
4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	64
4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	65
2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	4	3	4	3	4	4	51
3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	50
4	4	1	1	1	4	4	1	1	4	4	4	2	4	1	3	4	50
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	61
4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	65
2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	4	3	4	3	4	4	51
1	1	1	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	1	34
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	54
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	51
4	3	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	1	1	4	4	58
2	2	2	1	1	2	1	1	4	3	1	4	1	2	3	3	2	38
2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	45
3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	4	4	3	51
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	4	3	3	50

3	3	4	2	3	2	2	1	3	3	3	1	4	3	4	3	3	4	51
3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	49
4	4	4	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	39
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	61
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	53
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	51
2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	1	1	1	3	4	3	46
2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	45
2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	47	
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	67
3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	49
4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	57
2	2	2	2	3	2	4	2	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	52
2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	50
3	2	1	1	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	54
3	3	2	2	2	3	3	1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	56
3	2	3	1	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	55
4	4	1	1	1	4	4	1	1	4	4	4	2	4	1	3	4	3	50
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	49
4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	57
2	2	2	2	3	2	4	2	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	52
2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	50
3	2	1	1	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	54
1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	25
3	2	2	2	2	4	2	1	2	2	4	4	2	3	3	2	4	2	46
3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	60

4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	61
4	3	2	2	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	3	1	4	4	58
2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	48
4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	64
4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	65
2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	4	3	4	3	4	4	2	51
3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	50
4	4	1	1	1	4	4	1	1	4	4	4	2	4	1	3	4	3	50
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	61
4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	65
2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	4	3	4	3	4	4	2	51
1	1	1	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	1	2	34
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	54
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	51
4	3	3	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	1	1	4	4	58
2	2	2	1	1	2	1	1	4	3	1	4	1	2	3	3	2	3	38
2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	45
3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	4	4	3	3	51
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	4	3	3	2	50
3	3	4	2	3	2	2	1	3	3	3	1	4	3	4	3	3	4	51
3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	49
4	4	4	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	39

B. Iklim Organisasi

I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	Total
3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	4	3	4	65
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	4	59
4	3	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	72
4	3	4	4	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	56
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	58
3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	69
4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	65
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	4	59
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	4	59
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	4	59
4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	74
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	4	59
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	4	59
3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	69
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	4	59
4	2	2	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	2	4	2	3	3	3	2	58
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	58
3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	70
4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	79
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	75
3	2	1	2	2	2	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	46
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	63

3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	61
3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	52
2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	4	1	2	1	1	3	2	2	2	1	35
3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	69
3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	45
2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	48
2	4	3	3	1	2	1	2	3	1	1	3	3	1	2	4	1	2	4	3	46
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	78
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	2	55
3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	68
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	77
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	77
4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	74
3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	67
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	69
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1	3	3	1	46
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	69
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	60
2	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	45
4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	61
3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	2	3	4	2	3	62
2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	44
4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	63
3	1	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	1	46
4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	69

2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	79
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	64
4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	66
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	74
1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	68
4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	2	68
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	4	59
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	4	59
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	4	59
4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	3	57
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	4	59
3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	74
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	4	59
4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	66
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	75
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	74
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	75
4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	74
3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	67
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	64
3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	3	74
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	69
3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	56
4	3	4	4	4	4	4	3	1	1	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	67
4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	68

3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	2	3	4	2	3	61
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	63
4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	68
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	4	59
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	4	59
3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	69
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	4	59
3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	65
4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	65
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	4	59
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	4	59
4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	66
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	74
1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	68
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	4	59
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	4	59
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	4	59
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	4	59
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	72
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	4	59
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	4	59

C. Kepuasan Kerja

I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	Total
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	49
3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	50
4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	49
2	4	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	49
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	50
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	50
2	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	50
3	4	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	50
4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	55
3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	50
2	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	52
3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	47
1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	33
4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	55
3	4	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	49
4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	39
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	50

4	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	49
3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	51
1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	25
3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	53
3	1	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	39
1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	19
2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	40
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	55
2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	32
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	55
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	56
2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	24
2	4	3	1	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	49
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	52
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	29

3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	32
1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	23
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	18
3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	49
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55
4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	49
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	54
2	2	2	1	3	3	1	1	1	3	1	1	3	3	3	30
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	50
4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
4	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	52
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	49
3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	50
3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	50
2	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	45
1	3	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	49
4	3	4	4	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	53
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	50
2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	50
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	33
3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	41
4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	49

3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	53
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	50
1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	40
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	55
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	53
3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	50
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	52
2	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	48
3	2	3	1	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	49
2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
2	4	1	1	1	1	4	3	4	3	3	3	3	3	2	38
2	4	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	46
3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	4	45
4	3	4	4	3	3	1	4	1	4	4	4	4	4	3	50
3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	49
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	50
4	4	3	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43