

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KESEJAHTERAN PSIKOLOGIS
PADA KARYAWAN DENGAN
GAJI DIBAWAH SATU JUTA**



Oleh:

Negita Andiyah Prihwantari

Dr. H. Fuad Nashori. S.Psi., M.Psi., Psikolog

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

NASKAH PUBLIKASI

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN DENGAN
GAJI DI BAWAH SATU JUTA



Dosen Pembimbing Utama

Dr. H. Fuad Nashori. S.Psi., M.Psi., Psikolog

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KESEJAHTERAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN DENGAN GAJI DIBAWAH SATU JUTA

Negita Andiyah Prihwantari
Dr. H. Fuad Nashori. S.Psi., M.Psi., Psikolog

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (*Psychological Well-Being*) pada karyawan dengan gaji dibawah 1 juta. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan toko yang berjenis kelamin perempuan serta memperoleh gaji dibawah satu juta perbulan berjumlah 145 subjek dengan 40 subjek pengambilan data uji coba dan 105 subjek pengambilan data terpakai. Penelitian ini menggunakan skala kesejahteraan psikologi (*Psychological Well-Being*) yang dimodifikasi peneliti dari skala kesejahteraan psikologis Kusuma (2016), skala yang disusun atau dimodifikasi berdasarkan pada teori Ryff & Keyes (1995) berjumlah 24 aitem. Sedangkan skala kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah modifikasi dari skala yang disusun oleh Aldonny (2014). Skala yang disusun atau dimodifikasi ini berdasarkan pada teori Locke dan Luthans (Luthans, 2006) berjumlah 19 aitem. Hasil analisis menggunakan teknik korelasi spearman pada hubungan kesejahteraan psikologis (*Psychological Well-Being*) dengan kepuasan kerja menunjukkan $r= 0.364$ dengan sig. 0.000 ($p<0.05$) maka terdapat hubungan positif yang signifikan antara hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis karyawan toko. Sehingga hipotesis diterima.

Kata kunci : kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja

I. Pengantar

Perkembangan ekonomi dan kemajuan teknologi yang sangat cepat membuat persaingan di kalangan pengusaha besar maupun pengusaha kecil. Lingkungan yang penuh dengan persaingan ini membuat pengusaha melakukan segala hal untuk melakukan perubahan demi kemajuan perusahaan. Setiap perusahaan akan membuat suatu kontrak dengan karyawannya. Pada dasarnya suatu kontrak dilakukan untuk memberikan jaminan kepada perusahaan serta mengantar kesepakatan mengenai penempatan, gaji, dan waktu. Menurut Robbins (2006), karyawan merupakan orang yang bekerja pada pemberi kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Setiap karyawan yang bekerja pada suatu organisasi mempunyai harapan mendapatkan gaji yang sesuai dengan standar UMP. Menurut Simarmata (2015), gaji merupakan salah satu unsur penting yang digunakan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

Terdapat banyak kasus yang menunjukkan seberapa penting untuk melakukan penelitian terkait kesejahteraan psikologis. Salah satunya pada penelitian yang dilakukan oleh Bakker & Demerouti pada tahun 2007. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang model tuntutan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa selama tiga tahun terakhir, Bakker & Demerouti (2007) menemukan bahwa banyak studi yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan (job characteristics), yang meliputi job demands, job

control, dan job resources, dapat memiliki dampak negatif pada kesejahteraan pekerja (employee well-being).

Walaupun setiap karyawan yang bekerja sudah terpenuhi haknya yaitu memperoleh gaji untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, namun pada kenyataannya banyak karyawan yang tidak mampu mencukupi kebutuhannya dengan baik. Idealnya seorang karyawan yang bekerja dengan gaji yang sudah diketahui sebelumnya atau tertulis di dalam kontrak mampu memenuhi kebutuhannya agar terciptalah kesejahteraan psikologisnya. Tingkat kesejahteraan psikologis pada karyawan yang lebih baik dapat berguna untuk meningkatkan komitmen individu, produktivitas kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan penguasaan lingkungan kerja (Horn, Taris, Schaufeli, dan Schreurs, 2004). Ciri-ciri orang yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi adalah mandiri, memiliki kemampuan penyesuaian diri dengan lingkungan sekitarnya, keinginan untuk terus tumbuh dan berkembang dalam segala hal, hubungan yang hangat dengan orang lain, memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam hidup, dan penilaian positif terhadap dirinya sendiri (Ryff dan Keyes, 1995)

Pada kenyataannya, banyak karyawan yang kurang mampu melakukan penyesuaian dengan lingkungan baru dan teman baru dengan mudah. Serta terjadi persaingan antar karyawan untuk menjadi yang terbaik, menyebabkan terjadinya tekanan yang membuat subjek merasa tidak nyaman di lingkungan kerja. Subjek juga menjelaskan bahwa kurang memperoleh kebebasan dalam mengambil keputusan, pengambilan keputusan di tempat kerja tergantung pada atasannya. Selanjutnya ketika melakukan kesalahan subjek tidak mau mengakui kesalahannya

karena merasa malu kepada atasan dan rekan kerjanya. Secara garis besar, hal tersebut menunjukkan bahwa masih kurangnya kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh subjek tersebut (hasil wawancara subjek A, perempuan)

Menurut Ryff dan Keyes (1995) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis meliputi usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, budaya serta dukungan sosial. Huppert (2009), terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis, yaitu faktor sosial dan perkembangan otak, genetic, kepribadian, demokratis, sosial ekonomi, serta faktor lain yang dapat mengembangkan intervensi yang dapat mengubah perilaku, pikiran dan motivasi sebagai metode yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis. Salah satu faktor yang cukup berpengaruh yaitu faktor lain. Dimana dalam faktor lain terdapat banyak variabel yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis, salah satunya yaitu kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang memihak pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya dan menganggap produktivitasnya penting bagi harga diri (Robbins, 1996). Supatmi, Nimran, & Utami (2013), menjelaskan kepuasan Kerja” (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Tanujaya (2014), menjelaskan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) adalah kondisi individu yang sejahtera dengan mengisi kehidupannya secara bermakna, bertujuan sehingga berfungsi secara optimal dan memiliki penilaian yang positif atas kehidupannya. Dimana hasil penelitian Tanujaya (2014), menyatakan jika

karyawan semakin merasakan kepuasan dalam bekerja maka kesejahteraan psikologis semakin tinggi. Sebaliknya, semakin karyawan merasakan ketidakpuasan kerja maka kesejahteraan psikologis semakin rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tenggara, Zamralita, dan Suyasa (2008), kesimpulan dari penelitiannya adalah adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis, yang artinya semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik kesejahteraan psikologisnya.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja pada karyawan di bawah satu juta.

II. Metode Penelitian

A. Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan subjek wanita yang bekerja sebagai karyawan toko di kota Ngawi Jawa Timur. Subjek berumur 15 - 45 tahun, memperoleh gaji atau upah dibawah 1 juta, serta minimal telah bekerja menjadi karyawan selama satu bulan

B. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala sebagai alat pengumpulan datanya. Skala adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan seperangkat nilai atau skor yang ditetapkan kepada subjek, objek, atau tingkahlaku dengan tujuan mengukur sifat (Windiyani, 2012).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kesejahteraan psikologis dan skala kepuasan kerja. Skala kesejahteraan psikologis yang digunakan dimodifikasi peneliti dari skala kesejahteraan psikologis Kusuma (2016) yang terdiri dari 38 butir pernyataan, 21 butir pernyataan *favourabel* dan 17 butir pernyataan *unfavourabel* yang mencakup beberapa aspek yaitu otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*envirolmental growth*), pertumbuhan diri, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup, dan penerimaan diri (Ryff & Keyes, 1995). Skala kepuasan kerja yang digunakan dimodifikasi peneliti dari skala kepuasan kerja Aldonny (2014) yang terdiri dari 35 butir pernyataan, 17 butir pernyataan *favourabel* dan 18 butir pernyataan *unfavourabel* yang merujuk pada aspek dan teori Locke dan Luthans (Luthans, 2006) yang menyebutkan ada lima aspek yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap upah dan kesejahteraan, kepuasan terhadap pengawasan, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap promosi. Pada skala kesejahteraan psikologis nilai reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0.853, dan pada skala kepuasan kerja *Alpha Cronbach* memiliki nilai sebesar 0.836.

C. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menganalisis data melalui analisis korelasi *product moment spearman* untuk memperoleh koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel tergantung menggunakan program *SPSS 21 for windows*.

III. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti mengambil subjek sebanyak 105 karyawan toko yang bekerja di kota Ngawi Jawa Timur. Sebelum dilakukan analisis terhadap data penelitian, peneliti melakukan analisis deskripsi terlebih dahulu terkait dengan subjek penelitian dan data penelitian. Berikut merupakan hasil deskripsi pada subyek penelitian dan data penelitian:

Tabel 1

Deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persen
Perempuan	105	100%
Total	105	100%

Tabel 2

Deskripsi subjek berdasarkan lama bekerja/bulan

Lama bekerja	Jumlah	Persentase
1 s/d 12 bulan	37	35.2 %
12 s/d 24 bulan	27	25.7 %
24 s/d 36 bulan	14	13.3 %
>36 bulan	27	25.7 %
Total	105	100.0 %

Tabel 3

Deskripsi subjek berdasarkan gaji yang diperoleh

Gaji	Jumlah	Presentase
200000 s/d 500000	15	14.3
500000 s/d 1000000	90	85.7
Total	105	100.0

Tabel 4***Rumus Kategorisasi***

Kategorisasi	Rumus Norma
Sangat Rendah	$X < P59$
Rendah	$P59 \leq X \leq P68$
Sedang	$P68 \leq X \leq 72$
Tinggi	$P72 \leq X \leq 77.8$
Sangat Tinggi	$X > P77.8$

a. kesejahteraan psikologis

Pada variabel kesejahteraan psikologis dapat dilihat keadaan kelompok subjek penelitian pada tabel berikut ini:

Tabel 5***Kategorisasi skor kesejahteraan psikologis***

Kategorisasi	Rumus kategorisasi	Kesejahteraan psikologi (<i>psychological well-being</i>)	
		F	%
Sangat Rendah	$X < P59$	25	23.8
Rendah	$P59 \leq X \leq P68$	21	20.0
Sedang	$P68 \leq X \leq 72$	22	21.0
Tinggi	$P72 \leq X \leq 77.8$	16	15.2
Sangat Tinggi	$X > P77.8$	21	20.0
Total		105	100.0

Berdasarkan kategorisasi kesejahteraan psikologis pada tabel 5 tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat sebanyak 23,8% subjek pada penelitian ini berada pada kategori sangat rendah.

b. Kepuasan kerja

Pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat keadaan kelompok subjek penelitian pada tabel berikut ini:

Tabel 6
Kategorisasi skor kepuasan kerja

Kategorisasi	Rumus kategorisasi	Kepuasan kerja	
		F	%
Sangat Rendah	$X < P45$	29	27.6
Rendah	$P45 \leq X \leq P49$	14	13.3
Sedang	$P49 \leq X \leq 52$	24	22.9
Tinggi	$P52 \leq X \leq 56$	18	17.1
Sangat Tinggi	$X > P56$	20	19.0
Total		105	100.0

Berdasarkan kategorisasi kepuasan kerja pada table 6 di atas, dapat dilihat bahwa terdapat sebanyak 27,6% subjek pada penelitian ini berada pada kategori sangat rendah.

a. Uji Normalitas

Pada penelitian Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya skor variabel kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja pada karyawan toko. penelitian ini menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov*. Norma yang digunakan dalam uji normalitas ini $p > 0.05$ yang berarti data tersebar normal, kemudian $p < 0.05$ yang berarti data tidak tersebar secara normal. uji normalitas variabel kesejahteraan psikologis menunjukkan hasil *Kolmogorov-smirnov* = 0.095 < 0.05), sedangkan variabel kepuasan kerja didapat hasil *Kolmogorov-smirnov* = 0.077 > 0.05). Berdasarkan analisis data

yang dilakukan, dapat diketahui bahwa data yang di peroleh dengan menggunakan variabel kesejahteraan psikologis tidak berdistribusi secara normal. Sedangkan data yang dipeoleh dengan menggunakan variabel kepuasan kerja berdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang lurus atau tidak antara variabel kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja pada karywan toko. Norma uji linieritas yang digunakan dalam penelitian ini adalah apabila $p < 0.05$ maka hubungan antar variabel dapat dikatakan linier atau lurus, sebaliknya jika $p > 0.05$ maka hubungan yang bentuk antar variabel tidak dapat dikatakan linier atau tidak lurus. nilai $F = 32.656$ dengan nilai sig. 0.000 ($p < 0.05$), sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antar variabel kepuasan kerja dengan variabel kesejahteraan psikologis bersifat linier atau lurus.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan uji yang dilakukan untuk menguji kebenaran dari suatu pernyataan secara sistematis. uji hipotesis korelasi spearman dapat dilihat bahwa koefisien korelasi spearman pada hubungan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) sebesar 0.364 dengan sig. 0.000 ($p < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) karywan toko. Berdasarkan data yang diperoleh, membuktikan bahwa hipotesis ada hubungan yang positif antara kepuasan

kerja dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) pada karyawan dengan gaji dibawah 1 juta **Diterima**.

IV. Pembahasan

Hasil analisis penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *spearman* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan dengan gaji dibawah 1 juta. Pada tabel 14 diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0.364 dengan sig. 0.000 ($p < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) karyawan toko yang memperoleh gaji dibawah satu juta. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanujaya (2014) yang memiliki hasil korelasi sebesar 0,577, berarti terdapat hubungan positif yang agak rendah antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan cleaner.

Kesejahteraan psikologis yang sangat rendah merupakan permasalahan permasalahan yang sangat rumit dalam kehidupan. Kesejahteraan psikologi sejatinya diciptakan oleh individu itu sendiri melalui factor-faktor yang ada. Menurut Huppert (2009) faktor lain (*others factors*) dari kesejahteraan psikologi dapat meningkatkan kesejahteraan psikologi dari karyawan itu sendiri, dimana faktor tersebut dapat mengubah perilaku, pikiran dan motivasi sebagai metode untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis. Kepuasan kerja merupakan salah satu bagian dari faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan hasil analisis dan hasil pembahasan yang telah dipaparkan menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel kepuasan kerja dan variabel kesejahteraan psikologis pada karyawan toko mempunyai hubungan yang positif. Hal tersebut menunjukkan hipotesis ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) pada karyawan dengan gaji dibawah 1 juta diterima. Maka ketika karyawan memperoleh dorongan kepuasan dalam bekerja baik dorongan dari lingkungan kerja, teman kerja, ataupun atasan kerja yang tinggi dengan begitu karyawan akan memiliki tingkat kesejahteraan psikologi yang tinggi pula.

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam pelaksanaan penelitian ini. Kelemahan yang dilakukan oleh peneliti yaitu belum mempertimbangkan factor-faktor lain dalam analisis data yang dilakukan, seperti lama bekerja, tingkat pendidikan, dan usia subjek penelitian. Peneliti menyadari bahwa factor-faktor tersebut mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis dalam bekerja. Oleh karena itu, untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti variabel yang sama diharapkan mampu mempertimbangkan *faktor-faktor* yang diperlukan dalam analisis agar lebih jelas dalam pembahasan yang dijabarkan.

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara kuantitatif, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) pada karyawan dengan gaji dibawah 1 juta. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh karyawan. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah pula kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh karyawan.

VI. Saran

1. Bagi subjek

Berdasarkan hasil penelitian terdapat subjek yang tingkat kesejahteraan psikologisnya sangat rendah. Subjek toko yang mempunyai tingkat kesejahteraan psikologis yang sangat rendah diharapkan dapat berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis, yaitu berupa kemampuan menghindari tekanan sosial dan dapat bertindak dengan cara tertentu, mampu menyesuaikan dengan lingkungan kerja, memiliki hubungan yang baik dengan sesama pekerja. Hal ini karena sebagai karyawan toko, kinerja yang baik sangat diperlukan sebagai bentuk tanggung jawab pada pekerjaannya terutama dalam memberikan pelayanan kepada konsumen.

2. Bagi kepala toko

Berdasarkan hasil penelitian terdapat subjek yang tingkat kesejahteraan psikologisnya sangat rendah. Kepala toko diharapkan dapat memberikan penyelesaian masalah mengenai meningkatnya perekonomian

saat ini, menyediakan informasi yang jelas mengenai gaji dan pekerjaan, serta memberikan program yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawannya.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti yang akan meneliti variabel yang sama diharapkan dapat memperoleh jumlah subjek yang lebih banyak dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti seperti lama bekerja, tingkat pendidikan, dan usia subjek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldonny, R.I. (2014). Kuesioner. *Skala Penelitian*. Universitas Islam Indonesia.
- Bakker, A.B. & Demerouti. E. (2007). The Job Demands Resources Model: State of The Art. *Journal of Managerial Psychology*. 22 (3), 309-328
- Horn, J.E.V., Taris, T.W., Schaufeli, W.B., & Schreurs, P.J.G. (2004). The structure of occupational wellbeing: A study among dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 77, 365-375
- Huppert, F.A. (2009). Psychological well-being: evidence regarding its causes and consequences. *Journal Compilation Applied Psychology: Health and Well-Being*. 1(2), 137-164
- Kusuma, A.D.A. (2016). Kuesioner “Who am i?”. *Skala Penelitian*. Universitas Islam Indonesia
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi edisi 10*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Robbins, S. P. (1996). *Prilaku organisasi: konsep kontroversi aplikasi jilid 1*. Jakarta: Prenhallindo
- Ryff, C.D. & Keyes, L.M. (1995). The structur of psychological well-being revisit. *Journal of Personality and Socil Psychology*. 69(4), 719-727
- Simarmata, N.I. (2015). Pengaruh Kepuasa Kerja Terhadap Well-Being Karyawan in PT. Inan Havea Industry, Medan. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas HKBP Nommensen*. 1(1), 5-28

- Supatmi, M.K., Nimran, U. & Utami, N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Jurnal Profit*. 7(1), 25-37
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (psychological well being) pada karyawan cleaner (studi pada karyawan *cleaner* yang menerima gaji tidak sesuai standar Ump di Pt. Sinergi Integra Services, Jakarta. *Jurnal Psikologi*. 12(2), 67-79
- Tenggara, H. Zamralita, & Suyasa, P.T. (2008). Kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Phronesis. *jurnal ilmiah psikologi industry dan organisasi*. 10(1), 96-115
- Windiyan, T. (2012). Instrumen untuk menjaring data interval, nominal, ordinal dan data tentang kondisi, keadaan, hal tertentu dan data untuk menjaring variabel kepribadian. *Jurnal Pendidikan Dasar*. 3(5), 203-108