

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

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Guna Memperoleh  
Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh :

NEGITA ANDIYAH PRIHWANTARI

14320164

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2018**

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

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Guna Memperoleh  
Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh :

NEGITA ANDIYAH PRIHWANTARI

14320164

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2018**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi Dengan Judul:

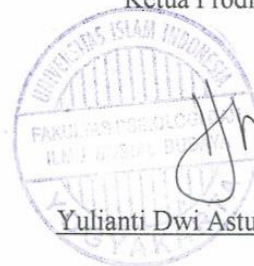
**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN  
PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN DENGAN  
GAJI DI BAWAH SATU JUTA**

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Untuk  
Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat  
Sarjana S-1 Psikologi



Pada Tanggal:

Mengesahkan,  
Program Studi Psikologi  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya  
Universitas Islam Indonesia  
Ketua Prodi Psikologi



Yulianti Dwi Astuti, S.Psi., M.Soc.Sc

Dewan Penguji

1. Dr. H. Fuad Nashori, S.Psi., M.SI., Psikolog
2. Dr.rer.nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog
3. Wanadya Ayyu Krisna Dewi, S.Psi., S.Psi., MA

Three handwritten signatures in black ink are written over horizontal lines, corresponding to the three members of the examination board listed on the left.

## PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Negita Andiyah Prihwantari  
No. Mahasiswa : 14320164  
Program Studi : Psikologi  
Judul Skripsi : *hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan Psikologis pada karyawan dengan gaji dibawah 1 juta*

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa :

1. Selama pelaksanaan penelitian dan penyusunan laporan penelitian skripsi, saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti plagiarisme, menggunakan joki atau penyusunan skripsi yang dilakukan oleh orang lain, ataupun bentuk pelanggaran lainnya yang bertentangan dengan etika akademik Universitas Islam Indonesia. Maka dari itu, skripsi yang saya susun merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis dan bukan merupakan hasil jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila di kemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya UII ditemukan bukti bahwa skripsi ini adalah hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademik yang ditetapkan oleh pihak Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 13 September 2018

Yang menyatakan,



Negita Andiyah Prihwantari



## HALAMAN MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (5) إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (6)

*“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan”*

(Asy Syarh ayat 5-6)

*“Your dream is your future  
There are people who have their own dreams,  
There are people who snatch other people’s dream,  
There are also people who share their dreams with others,  
But there are also people who do not have dreams at all”*

Mimpi kamu adalah masa depan kamu.

Ada orang yang memiliki mimpi sendiri.

Ada orang yang merebut mimpi orang lain

Ada pula yang berbagi mimpi dengan orang lain

Tapi ada juga yang tidak memiliki mimpi sama sekali.

-unknown



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah Subhanallahu wa Ta'ala atas rahmat-Nya sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan

Karya sederhana ini dipersembahkan untuk:

- 1. Bapak Didik Priharto**
- 2. Ibu Sri Lestarringsih**
- 3. Dennis Irfan Gazhali**

Banyak terimakasih kepada ayah dan ibu tercinta atas limpahan doa dan kasih sayang yang diberikan sejak kecil hingga sekarang serta dukungan dan nasehat yang tak jemu di berikan demi kesuksesan dan masa depan. Terimakasih juga kepada adik tersayang atas segala sesuatu yang dilakukan bersama hingga sekarang.



## PRAKATA

Assalamualaikum warrahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil'alamiin, puji syukur kehadiran Allah Subhanallahuwa Ta'ala atas rahmat dan karunia-Nya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Terima kasih atas pertolongan dan nikmat yang Allah berikan sehingga penulis masih diberikan waktu untuk menjalankan kehidupan dengan sehat wal'afiat. Skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya campur tangan dan bantuan dari pihak lain. Maka dari itu, dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Didik Priharto dan Ibu Sri Lestariningsih. Terima kasih kepada orangtua yang selalu memberikan dukungan emosi dan materi hingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
2. Bapak Dr. H. Fuad Nashori. S.Psi., M.Psi., Psikolog. Selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih atas bimbingan serta kesabaran dalam proses membimbing hingga proses penyusunan skripsi dapat terselesaikan.
3. Ibu Yulianti Dwi Astuti, S.Psi., M.Soc.Sc. Selaku ketua prodi psikologi yang sudah membantu saya dalam pembuatan surat-surat yang berhubungan dengan kelancaran skripsi saya.

4. Ibu Resnia Novitasari S.Psi., M.A. Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan masukan yang bermanfaat selama kuliah hingga selesai mengerjakan skripsi.
5. Seluruh dosen pengajar di Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Terima kasih atas ilmu, pengalaman berharga, serta motivasi yang sangat bermanfaat selama perkuliahan.
6. Dennis Irfan Gazhali. Terimakasih kepada saudara kandung atas motivasi dan dukungan yang selalu diberikan dalam pengerjaan skripsi.
7. Wahyu Mahardika, salah satu *support system* yang selalu memberikan dorongan serta menemani dalam pengerjaan skripsi. Terimakasih atas dukungan dan perhatiannya.
8. Faras kanza aulia, nuzulatur rohmah syafitri, retno inten harwandi, wiwi sri haryani. Selaku sahabat sejak awal perkuliahan yang menemani dan menjadi tempat berbagi duka dan kebahagiaan. Terimakasih atas doa dan perhatiannya selama proses penyusunan skripsi. Terimakasih atas kebersamaan yang selalu terjaga semoga persahabatan ini tidak berhenti sampai disini, semoga terjalin selamanya.
9. Priastika Putri, selaku teman satu kos yang selalu memberikan dorongan dalam penyusunan skripsi. Terimakasih sudah meluangkan waktu untuk membantu dalam proses penyusunan skripsi kapan pun waktunya.
10. Hidayah Maidayanti, selaku teman satu perjuangan sekaligus teman satu kos. Terimakasih sudah menemani saya selama di jogja mengerjakan skripsi.



11. Theora Asya Dear Sasongko, Ocalina Adenda Putri Rosidy, Ocarima Ananda Putri Rosidy, dan Amanta Raynisa Alfath. Selaku saudara yang membantu dalam proses pencarian dan pengambilan data, terimakasih atas waktu yang diberikan guna membantu saya dalam proses penyusunan skripsi.
12. Semua Pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung selama perkuliahan maupun dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah Subhanahuwa Ta'ala senantiasa melimpahkan karunia-Nya kepada semua pihak atas kebaikan yang diberikan kepada penulis. Penulis berharap karya sederhana ini dapat bermanfaat bagi orang lain.

Amiin Ya Rabbal'aalamiin,

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakaatuh.

Yogyakarta, 13 September 2018  
Penulis,



(Negita Andiyah Prihwantari)

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....	iii
MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
INTISARI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Tujuan Penelitian .....	6
C. Manfaat Penelitian .....	6
D. Keaslian Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Kesejahteraan Psikologis .....	13
1. Definisi Kesejahteraan Psikologis.....	13
2. Aspek-Aspek Kesejahteraan Psikologis.....	14
3. Faktor-Faktor Kesejahteraan Psikologis .....	17
B. Kepuasan Kerja.....	21
1. Definisi Kepuasan Kerja .....	21
2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja .....	22
C. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Psikologis ....	27
D. Hipotesis .....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	30
C. Subjek Penelitian .....	31
D. Metode Pengumpulan Data.....	31

E. Validitas dan Reliabilitas .....	36
F. Metode Analisis Data.....	37
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN .....	38
A. Orientasi Kanchah dan Persiapan .....	38
1. Orientasi Kanchah .....	38
2. Persiapan Penelitian .....	39
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian .....	45
C. Hasil Penelitian .....	46
D. Pembahasan.....	57
BAB V PENUTUP.....	62
A. Kesimpulan .....	62
B. Saran .....	62
DAFTAR PUSTAKA .....	64
LAMPIRAN.....	68

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blue Print Skala Kesejahteraan Psikologis Sebelum Uji Coba .....	33
Tabel 3.2 Blue Print Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba .....	35
Tabel 4.1 Hasil Analisis Sebaran Aitem Skala Kesejahteraan Psikologis .....	43
Tabel 4.2 Hasil Analisis Sebaran Aitem Skala Kepuasan Kerja.....	44
Tabel 4.3 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.4 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.5 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
Tabel 4.6 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Gaji Yang Diperoleh.....	48
Tabel 4.7 Persentil Untuk Kategori.....	49
Tabel 4.8 Kategorisasi Norma Percentil .....	49
Tabel 4.9 Kategorisasi Skala Kesejahteraan Psikologis .....	50
Tabel 4.10 Kategori Skala Kepuasan Kerja .....	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas .....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas .....	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis .....	55
Tabel 4.14 Analisis Tambahan .....	56

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Skala / alat ukur Penelitian Try Out .....	68
Lampiran 2 Tabulasi Data penelitian Try Out .....	81
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	92
Lampiran 4 Skala / alat ukur Penelitian terpakai .....	96
Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian terpakai .....	106
Lampiran 6 8 Deskripsi Subjek Penelitian .....	122
Lampiran 7 Skor Empirik.....	125
Lampiran 8 Hasil Uji Normalitas .....	127
Lampiran 9 Hasil Uji Linieritas .....	129
Lampiran 10 Hasil Uji Hipotesis .....	131
Lampiran 11 Hasil analisis tambahan .....	133
Lampiran 12 Surat Permohonan Izin Penelitian .....	136
Lampiran 13 Surat Keterangan Selesai Penelitian .....	139

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

**Negita andiyah prihwantari  
Fuad Nashori**

Program Studi Psikologi, Universitas Islam Indonesia

## **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 teory 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, karyawan

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

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 mengatur 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.

Karyawan pada saat berada di tempat kerja tidak akan terlepas dari beban kerja yang diberikan oleh atasannya. Beban kerja yang diberikan oleh atasan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda dalam proses pengerjaannya serta gaji yang diperolehnya. Bukan hal yang mudah untuk melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawab dalam bekerja sehingga

dibutuhkan simbiosis mutualisme antara SDM dengan perusahaan yaitu dengan memperhatikan aspek-aspek kemanusiaan diantaranya adalah kesejahteraan psikologis pada 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).

Menurut Ryff (Misero, 2012), kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) adalah sebuah konsep yang berusaha memaparkan tentang *positive psychological functioning*. Pandangan hedonis mendefinisikan kesejahteraan sebagai adanya dampak positif dan tidak adanya dampak negatif (Kahneman et.al., 1999). Sedangkan, pandangan eudaimonis tentang kesejahteraan menekankan pada usaha untuk menjadi unggul dengan memaksimalkan potensi yang dimiliki (Ryan, Huta & Deci, 2008). Ryff (1989) menambahkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan keadaan di mana seseorang memenuhi kebutuhan-kebutuhannya untuk menjadi sehat secara psikologi.



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 uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan pada karyawan dengan gaji dibawah satu juta, hal ini dikarena kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang dapat mempengaruhi kehidupan karyawan. Karena pada saat bekerja karyawan akan menaruh harapan memperoleh kepuasan kerja setelah beban kerjanya telah terselesaikan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang memihak pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya dan menganggap produktivitasnya penting bagi harga diri (Robbins, 1996).

## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan dengan gaji dibawah 1 juta

## **C. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah dapat menambah wawasan serta pendalaman terhadap ilmu pengetahuan di bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi serta psikologi sosial yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis bagi karyawan pada umumnya.

### 2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah diharapkan dapat meningkatkan pemahaman perusahaan atau orang yang mempekerjakan karyawan mengenai kesejahteraan psikologis karyawannya.

## **D. Keaslian Penelitian**

Berbagai penelitian dengan menggunakan konsep kesejahteraan psikologis sebagai variabel penelitian telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Fransisca Iriani dan

Ninawati (2005) yang berjudul *Gambaran Kesejahteraan Psikologis Pada Dewasa Muda Ditinjau Dari Pola Attachment*. Penelitian ini menggunakan teori dari Ryff (1995), sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan instrumen alat ukur yang digunakan berbentuk kuesioner. Subjek penelitian yang dilibatkan adalah 400 subjek.

Penelitian tentang kesejahteraan psikologis juga dilakukan Mega Tala Harimukthi dan Kartika Sari Dewi (2014) berjudul *Eksplorasi Kesejahteraan Psikologis Individu Dewasa Awal Penyandang Tunanetra*. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kualitatif fenomenologi, dengan teknik wawancara mendalam semi terstruktur. Dimana dengan menggunakan metode tersebut peneliti dapat menggali informasi dari subjek sebelum hingga menjadi tunanetra. Penelitian ini melibatkan 2 subjek laki-laki yang mengalami kebutaan pada dewasa awal serta minimal menempuh pendidikan menengah atas.

Penelitian tentang kesejahteraan psikologis juga dilakukan oleh yang Sukma Adi Galuh Amawidyati dan Muhana Sofiaty Utami (2006) yang berjudul *Religiusitas dan Psychological Well-Being Pada Korban Gempa*. Penelitian ini menggunakan teori dari Ryff (1995), sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner dua skala yaitu skala *Psychological Well-Being* dan skala religiusitas I dan II. Subjek penelitian ini berjumlah 66 orang korban gempa (33 laki – laki dan 33 perempuan) yang berusia 20 – 50 tahun yang di tinjau dari tingkat pendidikan.

Penelitian lain tentang kesejahteraan psikologis juga telah dilakukan oleh Elisa Megawati dan Yohanes Kartika Herdiyanto (2016) yang berjudul Hubungan antara Perilaku Prosocial dengan *Psychological Well-Being* pada Remaja. Teori yang digunakan dalam penelitian yaitu teori dari Ryff (1995), sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner dua skala yaitu skala *Psychological Well-Being* dan perilaku prososial dengan subjek 214 remaja berusia 15-17 tahun (laki-laki = 91, perempuan = 123).

Penelitian tentang kesejahteraan psikologis juga dilakukan oleh Winda Tanujaya (2014) yang berjudul 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). Penelitian ini menggunakan teori kesejahteraan psikologis dari Ryff (1995) dan teori kepuasan kerja dari Munandar (2008), sedangkan metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif non-eksperimental dengan teknik statistik korelasional dengan alat ukur menggunakan model Skala Likert dengan Item pernyataan yang terdapat dalam alat ukur kepuasan kerja sebanyak 54 item dan alat ukur kesejahteraan psikologis sebanyak 56 item yang terdiri atas pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian ini melibatkan 52 karyawan *cleaner* pada area Mall City Lofts yang sudah bekerja lebih kurang selama 6 bulan.

#### 1. Keaslian Topik

Penelitian mengenai kesejahteraan psikologis sudah sering dilakukan sebelumnya, misalnya pada penelitian yang dilakukan oleh Fransisca Iriani dan Ninawati (2005) yang berjudul *Gambaran Kesejahteraan Psikologis Pada Dewasa Muda Ditinjau Dari Pola Attachment*. Lalu penelitian lain tentang kesejahteraan psikologis Mega Tala Harimukthi dan Kartika Sari Dewi (2014) berjudul *Eksplorasi Kesejahteraan Psikologis Individu Dewasa Awal Penyandang Tunanetra*, bertujuan untuk mengeksplorasi kesejahteraan psikologis pada individu yang menjadi tunanetra di usia dewasa awal, dan secara khusus berupaya memahami perubahan dan anteseden dari kesejahteraan psikologis mereka.

Penelitian mengenai kesejahteraan psikologis juga telah dilakukan oleh Winda Tanujaya (2014) yang berjudul *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)* bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis di PT. SINERGI Integra Services. Variabel kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini telah digunakan dalam penelitian Winda Tanujaya (2014) sehingga penelitian ini dapat dikatakan replikasi, namun mempunyai perbedaan pada subjek yang dilibatkan.

## 2. Keaslian teori

Pada penelitian yang dilakukan oleh Fransisca Iriani dan Ninawati (2005) yang berjudul *Gambaran Kesejahteraan Psikologis Pada Dewasa Muda Ditinjau Dari Pola Attachment* dan Mega Tala Harimukthi dan Kartika Sari Dewi (2014) berjudul *Eksplorasi Kesejahteraan Psikologis Individu Dewasa Awal Penyandang Tunanetra* menggunakan teori kesejahteraan psikologis dari Ryff (1995).

Penelitian tentang kesejahteraan psikologi yang dilakukan oleh Sukma Adi Galuh Amawidyati dan Muhana Sofiaty Utami (2006) yang berjudul *Religiusitas dan Psychological Well-Being Pada Korban Gempa* menggunakan teori dari Ryff (1995). Penelitian yang dilakukan oleh Winda Tanujaya (2014) yang berjudul *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)*, pada variabel kesejahteraan psikologisnya juga menggunakan teori dari Ryff (1995) sedangkan variabel kepuasan kerja menggunakan teori dari Munandar (2008).

### 3. Keaslian alat ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian kesejahteraan psikologis yang dilakukan Fransisca Iriani dan Ninawati (2005) yang berjudul *Gambaran Kesejahteraan Psikologis Pada Dewasa Muda Ditinjau Dari Pola Attachment*, menggunakan skala kuesioner ini



disusun berdasarkan teori *psychological well-being* dari Ryff yang mengkonsepkannya ke dalam enam dimensi. Sementara pada penelitian Mega Tala Harimukthi dan Kartika Sari Dewi (2014) menggunakan alat ukur yang dibuat oleh peneliti berdasarkan teori dari Pietkiewicz & Smith (2012)

Penelitian tentang kesejahteraan psikologis yang dilakukan oleh Elisa Megawati dan Yohanes Kartika Herdiyanto (2016) yang berjudul Hubungan antara Perilaku Prososial dengan *Psychological Well-Being* pada Remaja, menggunakan skala *psychological well-being* yang dimodifikasi dari Scales of Psychological Well-Being (Ryff, 1995). Sedangkan penelitian tentang kepuasan kerja yang dilakukan oleh Winda Tanujaya (2014) yang berjudul 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), menggunakan skala kesejahteraan psikologis yang disusun oleh peneliti berdasarkan teori dari Ryff. Sementara skala kepuasan kerja menggunakan alat ukur kuesioner kepuasan kerja mengacu pada teori Locke.

#### 4. Keaslian Subjek Penelitian

Penelitian kesejahteraan psikologis yang dilakukan oleh Fransisca Iriani dan Ninawati (2005) yang berjudul Gambaran Kesejahteraan Psikologis Pada Dewasa Muda Ditinjau Dari Pola

*Attachment*, subjek penelitian yang digunakan adalah individu dewasa muda dengan usia 25 – 34 tahun di daerah Jakarta Barat. Sementara subjek dalam penelitian kesejahteraan psikologis dari Mega Tala Harimukthi dan Kartika Sari Dewi (2014) berjudul Eksplorasi Kesejahteraan Psikologis Individu Dewasa Awal Penyandang Tunanetra adalah dua orang berusia 20-40 tahun yang mengalami kebutaan di usia dewasa awal.

Subjek yang digunakan dalam penelitian tentang kesejahteraan psikologis oleh Elisa Megawati dan Yohanes Kartika Herdiyanto (2016) yang berjudul Hubungan antara Perilaku Prososial dengan *Psychological Well-Being* pada Remaja adalah remaja yang berusia 15-17 tahun. Sedangkan subjek yang digunakan dalam penelitian tentang kepuasan kerja oleh Winda Tanujaya (2014) yang berjudul 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) adalah karyawan *cleaner* PT. SINERGI Integra Services yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kesejahteraan Psikologis

##### 1. Definisi Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*)

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan keadaan perkembangan potensi nyata seseorang yang mencakup dimensi subjektif, sosial, dan psikologis serta perilaku yang berhubungan dengan kesejahteraan (Ryff & Keyes, 1995). Menurut Iriani dan Ninawati (2005), Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) adalah suatu kondisi seseorang yang mempunyai kemampuan untuk menerima diri sendiri maupun kehidupannya di masa lalu (*selfacceptance*), pengembangan atau pertumbuhan diri (*personal growth*), keyakinan bahwa hidupnya bermakna dan memiliki tujuan (*purpose in life*), memiliki kualitas hubungan positif dengan orang lain (*positive relationship with others*), kapasitas untuk mengatur kehidupannya dan lingkungannya secara efektif (*environmental mastery*), dan kemampuan untuk menentukan tindakan sendiri (*autonomy*).

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 (Tanujaya, 2014). Huppert (2009) menambahkan bahwa kesejahteraan psikologis (*psychological*

*well-being*) adalah hidup yang berjalan dengan baik merupakan kombinasi dari perasaan yang baik dan keefektifan fungsi. Sedangkan menurut Lakoy (2009) Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan suatu kondisi tertinggi yang dapat dicapai oleh individu yang mencakup evaluasi dan penerimaan diri pada berbagai aspek kehidupan tidak hanya berupa aspek positif namun juga aspek negatif yang terbagi menjadi enam dimensi yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan oranglain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pengembangan pribadi.

Penelitian ini menggunakan teori dari Ryff dan Keyes (1995), kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan keadaan perkembangan potensi nyata seseorang yang mencakup dimensi subjektif, sosial, dan psikologis serta perilaku yang berhubungan dengan kesejahteraan.

## **2. Aspek-Aspek Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*)**

Adapun aspek-aspek yang terkandung dalam *Psychological Well-Being* menurut Ryff & Keyes (1995) adalah sebagai berikut :

### **a. Otonomi (*Autonomy*)**

Otonomi merupakan kemampuan individu untuk menjadi unik dan berbeda, mandiri sekalipun berbeda dengan hal lazim. Dapat membuat keputusan sendiri dan mandiri, mampu menghindari tekanan sosial dan dapat bertindak dengan cara-cara

tertentu. Dapat mengatur perilaku dari dalam serta mengevaluasi diri dengan standar pribadi.

b. Penguasaan Lingkungan (*Envirolmental Growth*)

Penguasaan Lingkungan merupakan Kemampuan individu untuk memilih atau membentuk lingkungan yang sesuai dengan kondisi dirinya. Memiliki rasa penguasaan dan kompetensi dalam mengatur lingkungan, mengkontrol aturan-aturan kompleks dalam aktivitas-aktivitas eksternal, dapat memanfaatkan dengan efektif kesempatan-kesempatan yang ada di sekeliling, mampu memilih atau menciptakan hal-hal yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi.

c. Pertumbuhan Diri

Pertumbuhan diri merupakan rasa yang dimiliki untuk pengembangan diri yang berkesinambungan, melihat diri sebagai pribadi yang bertumbuh dan berkembang, terbuka pada pengalaman-pengalaman baru, menyadari potensi-potensi pribadi, melihat perkembangan diri dan perilaku diri dari waktu ke waktu, berubah dengan cara-cara yang merefleksikan pengetahuan dan keefektifan.

d. Hubungan Positif dengan Orang Lain

Hubungan positif dengan orang lain yaitu memiliki hubungan yang hangat, saling memuaskan dan mempercayai dengan sesama. Memiliki kemampuan untuk berempati,

merasakan, dan berhubungan akrab. Menunjukkan afeksi dan mampu untuk terlibat dalam hubungan pertemanan yang mendalam dan beridentifikasi dengan orang lain.

e. Tujuan Hidup

Tujuan hidup yang dimaksud yaitu Memiliki tujuan spesifik dalam hidup dan kontrol atas diri pribadi, merasakan makna dari kehidupan masa lalu dan sekarang, memegang keyakinan-keyakinan yang mengarahkan pada tujuan hidup, memiliki tujuan dan sudut pandang dalam hidup.

f. Penerimaan Diri

Penerimaan diri yaitu Sikap positif terhadap diri sendiri dengan mengetahui dan menerima aspek-aspek dari diri, termasuk kualitas yang baik maupun yang buruk, serta pandangan positif tentang kehidupan di masa lampau.

Selanjutnya komponen-komponen dari kesejahteraan psikologis menurut Van Hoorn (Simarmata, 2015) yaitu:

a. Bagian afektif

Bagian afektif merupakan evaluasi hedonis melalui emosi dan perasaan yang dimiliki oleh seseorang

b. Bagian kognitif

Bagian kognitif merupakan informasi yang diperoleh berdasarkan penilaian seseorang akan harapannya terhadap kehidupan ideal.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini mengacu pada aspek-aspek dari Ryff dan Keyes (1995) yaitu otonomi, penguasaan lingkungan, pertumbuhan diri, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup, dan penerimaan diri..

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*)**

Menurut Ryff dan Keyes (1995) terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis, di antaranya :

#### a. Usia

Terdapat perbedaan antara usia dengan kesejahteraan psikologis. Ryff dan Singer (dalam Lakoy, 2009), menemukan bahwa beberapa dimensi kesejahteraan psikologis seperti penguasaan lingkungan dan otonomi cenderung meningkat seiring dengan bertambahnya usia.

#### b. Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin mempengaruhi aspek-aspek kesejahteraan psikologis. Ditemukan bahwa perempuan memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam membina hubungan yang lebih positif dengan orang lain serta memiliki pertumbuhan pribadi yang lebih baik dari pada pria.

#### c. Status sosial ekonomi

Menurut Ryff & Singer (dalam Lakoy, 2009), mengatakan bahwa perbedaan kelas sosial ekonomi memiliki hubungan dengan

kesejahteraan psikologis individu. Di kemukakan kesejahteraan psikologis yang tinggi pada individu yang memiliki status pekerjaan yang tinggi.

d. Budaya

Ryff & Singer (dalam Lakoy, 2009) menyatakan bahwa ada perbedaan kesejahteraan psikologis antara masyarakat yang memiliki budaya berorientasi pada individualism dan kemandirian yang lebih menonjol dalam konteks budaya barat. Sementara itu masyarakat yang mempunyai budaya yang berorientasi kolektif dan saling ketergantungan dalam konteks budaya timur seperti yang termasuk dalam aspek hubungan positif dengan orang yang bersifat kekeluargaan.

e. Dukungan sosial

Dukungan sosial dapat menimbulkan perasaan dicintai, dihargai, diperhatikan, dan sebagai bagian dari suatu jaringan sosial seperti organisasi masyarakat dalam individu.

Selanjutnya Huppert (2009) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis terdiri dari:

a. Faktor sosial dan perkembangan otak

Orang-orang yang mempunyai gaya emosi yang berubah-ubah merupakan orang yang memiliki kecenderungan untuk merasakan hal positif maupun negatif. Kunci untuk memahami



perbedaan individu dalam gaya emosionalnya adalah periode ang luar biasa berkepanjangan dari periode perkembangan otak.

b. Faktor genetic

Genetic yang dimiliki oleh individu tidak dapat diragukan juga memiliki pengaruh pada perkembangan mengenai kesejahteraan psikologis dan resiliensi menghadapi stress.

c. Kepribadian

Kepribadian merupakan salah satu faktor yang dapat memprediksi emosi seseorang, yang lebih khusus pada ekstraversi dan neurotisme. Kepribadian berhubungan tidak hanya dengan bagaimana perasaan kita tetapi bagaimana dapat berfungsi secara psikologis.

d. Faktor demokrafis

Karakter demokrafis yang dimiliki oleh individu menunjukkan perbedaan efek pada sejahtera maupun skait. Perempuan menunjukka gejala yang lebih tinggi terkait gangguan mental seperti kecemasan dan depresi dibandingkan laki-laki. Selainitu hubungan diantara umur dan kesejahteraan mental adalah hal yang kompleks.

e. Faktor sosial ekonomi

Faktor sosial ekonomi mempuni kecenderungan untuk membedakan efek pada mental, mental yang sejahtera dan mental yang sakit. Pendapatan yang tinggi dan status sosial ekonomi

dihubungkan dengan level kesejahteraan yang tinggi dan rata-rata yang rendah terkait gangguan (Ryff & Singer dalam Huppert, 2009)

f. Faktor lain

Terdapat faktor lain yang besar dalam mengembangkan intervensi yang dapat mengubah perilaku, pikiran dan motivasi sebagai metode untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Dari penjelasan di atas penelitian ini menggunakan faktor-faktor kesejahteraan psikologis dari Huppert (2009). Salah satu faktor yang cukup berpengaruh pada kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) menurut Huppert (2009) adalah faktor lain (*others factors*), dimana dalam faktor lain terdapat banyak variabel yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis, salah satunya yaitu kepuasan kerja.

## **B. Kepuasan Kerja**

### **1. Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan Hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006). Kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang memihak pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya dan menganggap produktivitasnya penting bagi harga diri (Robbins, 1996). Menurut Indy & Handoyo (2013), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak pada diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan menurut Supatmi, Nimran, & Utami (2013), 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.

Sementara menurut Malayu (2013), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Susilo & martoyo (2007) menambahkan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/ organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas dan bangga yang dimiliki oleh seorang karyawan

dengan hasil kerja yang telah dikerjakannya, perasaan tersebut dapat memberikan motivasi agar dapat lebih berkembang lagi serta dapat menentukan tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan teori dari Robbins (1996), kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang memihak pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya dan menganggap produktivitasnya penting bagi harga diri. Teori Robbins (1996), digunakan karena Robbins dapat mengemukakan mengenai aspek-aspek dari kepuasan kerja.

## **2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja**

Locke & Luthans (Luthans,2006), mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dijabarkan melalui lima aspek, yaitu:

### **a. Kepuasan terhadap pekerjaan**

Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar sesuai dengan minat kesempatan untuk bertanggungjawab, meliputi kerja itu sendiri dan kondisi kerja.

### **b. Kepuasan terhadap upah dan kesejahteraan**

Kepuasan terhadap upah, dimana upah atau gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan karyawan lain pada perusahaan tersebut, meliputi keadilan jumlah bayaran yang diterima.

### **c. Kepuasan terhadap pengawasan**

Kepuasan terhadap pengawasan merupakan rasa puas yang diterima oleh karyawan ketika memperoleh motivasi dan

penawasan dari atasannya, meliputi manajemen, perusahaan, dan pengakuan.

d. Kepuasan terhadap rekan kerja

Kepuasan terhadap rekan kerja dapat dilihat dari seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial, meliputi kesediaan untuk saling tolong-menolong

e. Kepuasan terhadap promosi

Kepuasan terhadap promosi adalah ketika karyawan mempunyai kesempatan untuk meningkatkan posisi dalam struktur perusahaan dan pemenuhan kebutuhan eksistensi diri serta reputasi, meliputi kesempatan untuk mengembangkan karir

Sementara Robbins (1996) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dijabarkan melalui lima aspek, yaitu:

a. Kerja yang secara mental menantang

Kerja yang secara mental menantang memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan untuk mengembangkan kemampuannya. Pekerjaan yang tidak menantang akan menyebabkan kebosanan tetapi pekerjaan yang terlalu menantang akan menyebabkan frustrasi.

b. Ganjaran atau upah yang pantas

Ganjaran atau upah yang diterima oleh pekerja setara dengan tuntutan pekerjaan dan tingkat keterampilan, kemungkinan akan menghasilkan kepuasan. Para pekerja menginginkan sistem

upah dan kebijakan promosi yang adil, tidak kembar arti dan segaris dengan harapan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Kondisi kerja yang mendukung sangat diharapkan oleh para pekerja agar dapat bekerja dengan baik, nyaman dan memudahkan dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

d. Rekan kerja yang mendukung

Rekan kerja yang mendukung merupakan kebutuhan akan interaksi sosial yang harus diciptakan oleh para pekerja. Rekan kerja yang ramah dan mendukung akan meningkatkan kepuasan seseorang.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Kesesuaian kepribadian seseorang dengan pekerjaan akan menghasilkan seseorang karyawan dan pekerjaan akan menghasilkan seorang individu yang mempunyai peluang lebih besar untuk mencapai kepuasan dalam bekerja

Selanjutnya Munandar (2008) mengemukakan dimensi-dimensi dari kepuasan kerja terdiri dari :

a. Ciri-ciri Intrinsik Pekerjaan

Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman keterampilan, jati diri tugas (*task identity*), tugas yang penting (*task significance*), otonomi, pemberian balikan.

b. Gaji Penghasilan

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan karyawan, dan bagaimana gaji diberikan. Jumlah gaji yang diperoleh dapat secara nyata mewakili kebebasan untuk melakukan apa yang ingin dilakukan. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

c. Penyeliaan atau supervisor

Locke memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan karyawan dengan penyeliaan. Ia menemukan 2 jenis dari hubungan atasan-bawahan, yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu karyawan, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

d. Rekan Kerja

Hubungan yang ada antarkaryawan adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Di dalam kelompok kerja dimana karyawan harus bekerja sebagai satu tim,

kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

e. Kondisi Kerja

Bekerja dalam ruangan yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakan (*uncomfortable*) akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Perusahaan perlu menyediakan kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi. Dalam kondisi kerja seperti itu kebutuhan-kebutuhan fisik dapat dipenuhi dan memuaskan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini mengacu pada aspek-aspek dari Locke-Luthans (Luthans,2006) yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap upah dan kesejahteraan, kepuasan terhadap pengawasan, kepuasan terhadap rekan kerja, dalam penelitian ini, aspek kepuasan terhadap promosi tidak di ukur dengan pertimbangan lembaga bisnis tempat subjek bekerja umumnya tidak ada promosi jabatan.



### **C. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Dengan Gaji di bawah Satu Juta**

Penelitian ini menggunakan teori kesejahteraan psikologi dari kesejahteraan Ryff & Keyes (1995), kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan keadaan perkembangan potensi nyata seseorang yang mencakup dimensi subjektif, sosial, dan psikologis serta perilaku yang berhubungan dengan kesejahteraan. Sedangkan teori kepuasan kerja menggunakan teori dari Luthans (2006), kepuasan kerja merupakan Hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja merupakan salah satu bagian dari faktor-faktor kesejahteraan psikologi (*psychological well-being*) yaitu faktor lain (*others faktor*). Menurut Huppert (2009), faktor lain (*others factors*) tersebut dapat mengubah perilaku, pikiran dan motivasi sebagai metode untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis. Sehingga kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologi (*psychological well-being*)

Hal di atas sesuai dengan hasil temuan beberapa ahli bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanujaya (2014) menjelaskan bahwa semakin meningkatnya gaji yang diterima oleh karyawan akan menciptakan kepuasan kerja yang kemudian akan

meningkatkan kesejahteraan psikologis seorang karyawan. Tanujaya (2014) juga menjelaskan dimensi gaji dari kepuasan kerja memberikan kontribusi yang paling besar terhadap kesejahteraan psikologis. Penelitian tersebut juga memperoleh hasil yang unik bahwa intrinsik pekerjaan dan gaji memiliki korelasi positif terhadap kesejahteraan psikologis.

Hasil penelitian Tenggara, Zamralita, dan Suyasa (2008) menyebutkan bahwa karyawan cenderung tidak merasa puas akan pekerjaannya, hal tersebut dikarenakan karyawan tidak memperoleh gaji yang sesuai dengan harapan karyawan. Dimana Menurut Locke (Munandar, 2008), kepuasan kerja yang dialami para karyawan bergantung pada ada atau tidak adanya kesenjangan antara harapan dengan kenyataan yang dirasakan terhadap pekerjaan. Dalam penelitiannya Tenggara, Zamralita, dan Suyasa (2008) juga menjelaskan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik kesejahteraan psikologisnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Simarmata (2015), menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan seorang karyawan, karena pekerjaan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam kehidupan kebanyakan orang serta mereka lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja. Karyawan bekerja dengan tujuan memperoleh gaji untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal tersebut sejalan dengan Hariandja dalam Simarmata (2015) yang menjelaskan Gaji adalah salah satu unsur penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, sebab gaji merupakan alat

untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Hasil penelitian Simarmata (2015) juga menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan wellbeing karyawan, dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula wellbeing karyawan, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologisnya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis yang dimilliki, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dimiliki semakin rendah pula kesejahteraan psikologis yang dimilliki.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) pada karyawan dengan gaji dibawah 1 juta. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis pada karyawan. Semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula kesejahteraan psikologis pada karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Idenifikasi Variabel-variabel Penelitian**

- a) Variabel tergantung : Kesejahteraan Psikologis
- b) Variabel bebas : Kepuasan Kerja

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

- a) Kesejahteraan Psikologis (*psychological well-being*)

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) karyawan diketahui dengan skor yang diperoleh subjek setelah mengisi skala kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*). Semakin tinggi skor yang diperoleh semakin tinggi kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*), semakin rendah skor yang diperoleh semakin rendah pula kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*).

- b) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan diketahui dengan skor yang diperoleh subjek setelah mengisi skala kepuasan kerja. Semakin tinggi skor yang diperoleh semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah skor yang diperoleh semakin rendah pula kepuasan kerja.

### **C. 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. Subjek dari penelitian ini akan dipilih dengan menggunakan *sampling* tidak acak (*nonprobability sampling*), dimana tidak semua populasi dapat terpilih menjadi *sampling* penelitian (Purwanto, 2008).

Menurut Arikunto (2006), pengambilan sampel terhadap subyek penelitian yang kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya lebih dari 100 orang maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25 % atau lebih. Jadi subjek penelitian ini menggunakan 100 orang.

### **D. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan 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). Penggunaan skala pada penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai hubungan variabel yang diteliti. Terdapat dua macam skala yang akan digunakan yaitu skala kesejahteraan psikologis dan skala kepuasan kerja.

## 1. Skala kesejahteraan psikologis

Skala yang digunakan untuk mengukur kesejahteraan psikologis subjek penelitian dalam penelitian ini adalah skala kesejahteraan psikologis. Skala yang digunakan dimodifikasi peneliti dari skala kesejahteraan psikologis Kusuma (2016). Skala yang disusun atau dimodifikasi ini berdasarkan pada teori Ryff & Keyes (1995) yang menyebutkan ada enam aspek yaitu otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental growth*), pertumbuhan diri, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup, dan penerimaan diri.

Model skala yang akan digunakan untuk skala kesejahteraan psikologis mengacu pada model skala likert yang terdiri dalam empat alternatif jawaban. Pernyataan *favourable* diberi skor sebagai berikut Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1, Tidak Sesuai (TS) = 2, Sesuai (S) = 3, Dan Sangat Sesuai (SS) = 4. Sedangkan Pernyataan *Unfavourable* Diberi Skor Sebagai Berikut Sangat Tidak Sesuai (STS) = 4, Tidak Sesuai (TS) = 3, Sesuai (S) = 2, Dan Sangat Sesuai (SS) = 1. Skala ini terdiri dari 38 butir pernyataan, 21 butir pernyataan *favourable* dan 17 butir pernyataan *unfavourable*.

**Tabel 3.1***Blue print Kesejahteraan Psikologis sebelum uji coba*

No	Aspek	Item		Jumlah
		Butir	Butir	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<b>Otonomi</b>	4, 22, 23, 24	6, 20, 25	7
2.	Penguasaan lingkungan	8, 17, 18, 28	15, 21	6
3.	Pertumbuhan diri	26, 27, 29, 30	31, 32, 33	7
4.	Hubungan positif dengan oranglain	7, 9, 10, 11	12, 14, 16	7
5.	Tujuan hidup	2, 34, 35	36, 37, 38	6
6.	Penerimaan diri	1, 3, 19	5, 13	5
<b>Total</b>		<b>22</b>	<b>16</b>	<b>38</b>

Penilaian tingkat kesejahteraan psikologis subjek ditentukan oleh skor yang diperoleh dari angket tersebut. Semakin tinggi skor subjek semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis subjek dan semakin rendah skor subjek semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis.

## 2. Skala Kepuasan Kerja

Skala yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja subjek penelitian dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja yang dimodifikasi peneliti dari skala kepuasan kerja Aldonny (2014). Skala yang disusun atau dimodifikasi ini berdasarkan pada 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.

Model skala yang akan digunakan untuk skala kepuasan kerja mengacu pada model skala likert yang terdiri dalam empat alternatif jawaban. Pernyataan *favourable* diberi skor sebagai berikut Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1, Tidak Sesuai (TS) = 2, Sesuai (S) = 3, Dan Sangat Sesuai (SS) = 4. Sedangkan Pernyataan *Unfavourabel* Diberi Skor Sebagai Berikut Sangat Tidak Sesuai (STS) = 4, Tidak Sesuai (TS) = 3, Sesuai (S) = 2, Dan Sangat Sesuai (SS) = 1. Skala ini terdiri dari 35 butir pernyataan, 17 butir pernyataan *favourabel* dan 18 butir pernyataan *unfavourabel*



**Tabel 3.2**  
*Blue print Kepuasan Kerja sebelum uji coba*

No	Aspek	Item		Jumlah
		Butir		
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kepuasan Terhadap Pekerjaan	16, 19, 20	3, 9, 15, 24	7
2.	Kepuasan Terhadap Upah dan Kesejahteraan	1, 8, 12	4, 10	5
3.	Kepuasan Terhadap Pengawasan	7, 13, 21	5, 11, 17, 23, 25	8
4.	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	2, 14, 22	6, 18, 26	6
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>14</b>	<b>26</b>

Penilaian tingkat kepuasan kerja subjek ditentukan oleh skor yang diperoleh dari angket tersebut. Semakin tinggi skor subjek semakin tinggi tingkat kepuasan kerja subjek dan semakin rendah skor subjek semakin rendah tingkat kepuasan kerja.

### E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Azwar (dalam Matondang, 2009), validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan batas kritis 0,3 sehingga jika item menghasilkan nilai yang tidak sesuai maka batas kritis dapat diturunkan menjadi 0,25 dalam skala penelitian (Azwar dalam matondang, 2009).

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah (Matondang, 2009). Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas yang rendah angkannya. Semakin mendekati angka 1 berarti semakin tinggi reliabilitasnya (Azwar dalam matondang, 2009). Penelitian ini reliability dihitung dengan menggunakan Formula *Alpha Cronbach*. Pada penelitian ini skala dikatakan reliable apabila *cronbach alpa* berada pada level di atas atau sama dengan 0,08 ( $alpa \geq 0,8$ ) (Azwar, 2010). Reliabelitas dari penelitian ini dapat dihitung dengan *Program Statistical Program for Social Science (SPSS)*.

## **F. Metode Analisis Data**

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yaitu mencari hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja pegawai dengan gaji dibawah satu juta. Data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan teknik statistik *Product Moment Pearson*. Pengelolaan data yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 22 for Windows*.

## **BAB IV**

### **PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kancah Penelitian**

Penelitian mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan dengan gaji dibawah satu juta ini dilakukan di Kabupaten Ngawi. Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan toko dengan berbagai latar belakang. Karyawan dengan berbagai latar belakang diseleksi hingga memenuhi syarat yang dibutuhkan oleh peneliti dalam melakukan peneliti yaitu karyawan yang berkerja dan memperoleh gaji atau penghasilan di bawah satu juta. Gaji atau penghasilan di bawah satu juta merupakan penghasilan yang berada dibawah UMP, dimana UMP di kota Ngawi sebesar Rp 1.508.896 (Rachman, 2017). Meskipun UMP kota Ngawi terbilang cukup tinggi, namun masih ada toko yang memberikan gaji di bawah standar untuk para karyawannya salah satunya di toko yang berada di kota Ngawi.

Ngawi merupakan salah satu kabupaten yang berada di Jawa Timur dengan jumlah penduduk 899.495 orang (wawancara pegawai). Dengan jumlah penduduk yang banyak, kebutuhan hidup yang semakin tinggi sehingga memaksa untuk mereka bekerja. Banyak dari mereka yang memilih bekerja ditoko yang berada tidak jauh dari tempat tinggal mereka, bekerja di toko merupakan salah satu

kesempatan bekerja yang sangat mudah dalam segi melamar pekerjaan karena persyaratannya yang mudah.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti melakukan penelitian ini dengan melibatkan 40 karyawan yang digunakan sebagai subjek uji coba, serta 105 karyawan yang digunakan sebagai subjek pengambilan data terpakai. Alasan peneliti hanya menggunakan 145 karyawan toko dikarenakan keterbatasan informasi yang diperoleh peneliti, sehingga tidak semua karyawan toko dapat membantu mengisi skala penelitian ini.

## **2. Persiapan Penelitian**

### **A. Persiapan Administrasi**

Persiapan Administrasi yang dilakukan peneliti mempersiapkan surat izin penelitian terlebih dahulu. Surat izin yang digunakan yaitu surat izin yang dikeluarkan oleh Fakultas Psikologi dan Sosial Budaya nomor 295 / Dek / 70 / Div.Um.RT / IX / 2018 ditandatangani oleh Dekan dan Dosen pembimbing skripsi. Surat izin tersebut diberikan kepada masing-masing toko di Ngawi, dimana toko tersebut merupakan tempat pengambilan data penelitian.

### **B. Persiapan Alat Ukur**

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala skala kepuasan kerja dan skala kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*).

1) Skala kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*)

Skala kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) digunakan untuk mengukur kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) subjek penelitian dalam penelitian ini. Skala yang digunakan dimodifikasi peneliti dari skala kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dari Kusuma (2016). Skala yang disusun atau dimodifikasi ini berdasarkan pada teori Ryff & Keyes (1995) yang menyebutkan ada enam aspek yaitu otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*envirolmental growth*), pertumbuhan diri, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup, dan penerimaan diri. Model skala yang akan digunakan untuk skala kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) mengacu pada model skala likert yang terdiri dalam empat alternatif jawaban dan memiliki 22 aitem *favorable* serta 16 aitem *unfavorable* sehingga skala kesejahteraan psikologis berjumlah 38 aitem.

2) Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja digunakan untuk mengukur kepuasan kerja subjek penelitian dalam penelitian ini. Skala kepuasan kerja yang digunakan dimodifikasi peneliti dari skala kepuasan kerja Aldonny (2014). Skala yang disusun atau dimodifikasi ini berdasarkan pada 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. Model skala yang akan digunakan untuk skala kepuasan kerja mengacu pada model skala likert yang terdiri dalam empat alternatif jawaban dan memiliki 12 aitem *favorable* serta 14 aitem *unfavorable* sehingga skala kepuasan kerja berjumlah 26 aitem.

### C. Uji Coba Alat Ukur

Ketika selesai menyusun alat ukur peneliti kemudian melakukan uji coba pada kedua skala yaitu skala kesejahteraan psikologis dan skala kepuasan kerja. Setelah melakukan uji coba akan diperoleh data penelitian dari kedua skala tersebut. Kemudian peneliti melakukan analisis hasil uji validitas dan reabilitas untuk melakukan seleksi aitem-aitem yang tidak memenuhi syarat. Menurut Azwar (dalam Matondang, 2009), validitas merupakan uji untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi pengukurannya. Sedangkan reabilitas dimana hasil pengukuran dalam beberapa kali dilakukan terhadap subjek yang sama memperoleh hasil pengukuran yang relative sama (Matondang, 2009). Oleh karena itu, analisis data menggunakan SPSS versi 22.0

perlu dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan pengambilan data.

#### D. Hasil Uji Coba Alat Ukur

##### 1) Skala kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*)

Berdasarkan hasil uji coba pada 40 responden dengan jumlah 38 aitem skala yang terdiri dari 22 aitem *favorable* serta 16 aitem *unfavorable*. Hasil yang diperoleh terdapat 14 aitem dinyatakan gugur yaitu aitem nomor 5, nomor 6, nomor 11, nomor 14, nomor 17, nomor 18, nomor 19, nomor 22, nomor 23, nomor 24, nomor 27, nomor 29, nomor 34, dan nomor 35 dimana aitem-aitem gugur tersebut memiliki nilai uji validitas dibawah 0.25. Sehingga hasil analisis menyatakan nilai validitas aitem bergerak antara 0.25 – 0.683, selanjutnya nilai reabilitas *Cronbach's Alpha* adalah 0.853. Berikut tabel aitem skala kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) setelah dilakukan uji coba :



**Tabel 4.1**

*Distribusi aitem skala kesejahteraan psikologis (psychological well-being) setelah uji coba*

No	Aspek	Item		Jumlah
		Butir <i>Favorable</i>	Butir <i>Unfavorable</i>	
1.	Otonomi	4, 22*, 23*, 24*	6*, 20( <b>13</b> ), 25( <b>15</b> )	3
2.	Penguasaan lingkungan	8( <b>6</b> ), 17*,18*, 28( <b>17</b> )	15( <b>11</b> ),21( <b>14</b> )	4
3.	Pertumbuhan diri	26( <b>16</b> ),27*,29* , 30( <b>18</b> )	31( <b>19</b> ), 32( <b>20</b> ), 33( <b>21</b> )	5
4.	Hubungan positif dengan oranglain	7( <b>5</b> ), 9( <b>7</b> ), 10( <b>8</b> ), 11*	12( <b>9</b> ), 14*, 16( <b>12</b> )	5
5.	Tujuan hidup	2, 34*, 35*	36( <b>22</b> ), 37( <b>23</b> ), 38( <b>24</b> )	4
6.	Penerimaan diri	1, 3, 19*	5*,13( <b>10</b> )	3
<b>Total</b>		<b>11</b>	<b>13</b>	<b>24</b>

**Catatan :**

\* aitem gugur

(angka) nomor aitem yang baru setelah uji coba

## 2) Skala kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji coba pada 40 responden dengan jumlah 26 aitem skala yang terdiri dari 12 aitem *favorable* serta 14 aitem *unfavorable*. Hasil yang diperoleh terdapat 7 aitem dinyatakan gugur yaitu aitem nomor 4, nomor 13, nomor 16, nomor 19, nomor 21, nomor 22, dan nomor 25 dimana aitem-aitem gugur tersebut memiliki nilai uji validitas dibawah 0.25.

Sehingga nilai validitas aitem bergerak antara 0.250 – 0.680 serta nilai reabilitas *Cronbach's Alpha* 0.836. Berikut tabel aitem skala kepuasan kerja setelah dilakukan uji coba :

**Tabel 4.2**

*Distribusi aitem skala kepuasan kerja setelah uji coba*

No	Aspek	Item		Jumlah
		Butir <i>Favorable</i>	Butir <i>Unfavorable</i>	
1.	Kepuasan Terhadap Pekerjaan	16*, 19*, 20( <b>16</b> )	3, 9( <b>8</b> ), 15( <b>13</b> ), 24( <b>18</b> )	5
2.	Kepuasan Terhadap Upah dan Kesejahteraan	1, 8( <b>7</b> ), 12( <b>11</b> )	4*, 10( <b>9</b> ),	4
3.	Kepuasan Terhadap Pengawasan	7( <b>6</b> ), 13*, 21*,	5( <b>4</b> ), 11( <b>10</b> ), 17( <b>14</b> ), 23( <b>17</b> ), 25*	5
4.	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	2, 14( <b>12</b> ), 22*,	6( <b>5</b> ), 18( <b>15</b> ), 26( <b>19</b> )	5
<b>Total</b>		<b>8</b>	<b>11</b>	<b>19</b>

**Catatan :**

\* aitem gugur

(angka) nomor aitem yang baru setelah uji coba

## B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini menggunakan responden karyawan toko yang memperoleh gaji dibawah satu juta dan berdomisili di Ngawi Jawa Timur. Peneliti menggunakan responden penelitian untuk uji coba alat ukur sebanyak 40 karyawan, serta 105 karyawan toko yang digunakan untuk pengambilan dataterpakai. Pada pelaksanaan penelitian peneliti melakukan penyebaran skala uji coba alat ukur dengan menggunakan bantuan angket atau *questioner* yang dimulai pada tanggal 9 Desember 2017. Pada pelaksanaan penyebaran skala pengambilan data terpakai peneliti juga menggunakan bantuan angket atau *questioner* yang di mulai pada tanggal 12 April 2018. Sebelum melakukan penyebaran skala pada karyawan toko, peneliti melakukan penyaringan terlebih dahulu dengan memilih toko yang mempunyai karyawan perempuan dengan gaji dibawah satu juta.

Peneliti melakukan pengambilan data dimulai pada tanggal 12 April sampai 30 April peneliti melakukan penyebaran skala pengambilan data dengan memasuki beberapa toko dan memastikan kepada kepala toko tentang persyaratan responden yang dibutuhkan peneliti dalam penelitiannya. Setelah peneliti menemukan karyawan toko yang sesuai dengan persyaratan, peneliti meminta bantuan karyawan untuk mengerjakan setiap aitem skala pada angket atau *quesione*. Dalam pengerjaan skala tersebut peneliti memfasilitasi bolpoin agar mempermudah karyawan dalam mengerjakannya, setelah mengerjakan bolpoin yang digunakan untuk mengerjakan diberikan kepada karyawan sebagai *reward* karena sudah mau membantu memberikan informasi.

### C. Hasil Penelitian

#### 1. Deskripsi Responden Penelitian

Penelitian ini menggunakan responden karyawan toko yang berjenis kelamin perempuan dan memperoleh gaji dibawah satu juta, berdasarkan data-data yang diperoleh dari pengambilan data terpakai diperoleh data umum responden penelitian sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

*Deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin*

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persen</b>
Perempuan	105	100%
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan deskripsi subjek pada tabel 5, diketahui bahwa subjek karyawan toko yang digunakan oleh peneliti terdiri dari 105 subjek berjenis kelamin perempuan dengan persentase 100%. Maka dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan subjek berjenis kelamin perempuan.

**Tabel 4.4**

*Deskripsi subjek berdasarkan usia*

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
< 25	84	80 %
> 25	21	20 %
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100.0 %</b>

Berdasarkan deskripsi subjek pada tabel 6, diketahui bahwa subjek karyawan toko yang digunakan oleh peneliti terdiri dari 84 subjek usia < 25 tahun dengan persentase 80 % dan 21 subjek usia > 25 tahun dengan persentase 20%. Maka dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini mayoritas berusia < 25 tahun.

**Tabel 4.5**

*Deskripsi subjek berdasarkan lama bekerja/bulan*

<b>Lama bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
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 %
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100.0 %</b>

Berdasarkan deskripsi subjek pada tabel 6, diketahui bahwa subjek karyawan toko yang digunakan oleh peneliti terdiri dari 105 subjek dengan lama bekerja yang beragam. Subjek yang digunakan memiliki intensitas lama bekerja yang beragam, namun peneliti mengelompokkan menjadi tiga kategori yaitu lama bekerja 1 s/d 12 bulan, 13 s/d 25 bulan, 26 s/d 38 bulan, dan > 39 bulan. Karyawan yang bekerja selama 1 s/d 12 bulan sebanyak 37 subjek dengan presentase 35.2 %, karyawan yang bekerja selama 13 s/d 25 bulan sebanyak 27 subjek dengan presentase 25.7%. kemudian karyawan yang bekerja selama 26 s/d 38 bulan berjumlah 14 subjek dengan presentase 1.3 %, serta karyawan yang bekerja selama > 39 bulan berjumlah 27 subjek dengan

presentase 25.7 %. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang menjadi subjek penelitian mayoritas sudah bekerja selama 1 s/d 12 bulan.

**Tabel 4.6**

*Deskripsi subjek berdasarkan gaji yang diperoleh*

<b>Gaji</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
200.000 s/d 500.000	15	14.3
500.000 s/d 1.000.000	90	85.7
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100.0</b>

Berdasarkan deskripsi subjek pada tabel 7, diketahui bahwa subjek karyawan toko yang digunakan oleh peneliti terdiri dari 105 subjek dengan gaji atau penghasilan yang beragam. Subjek yang digunakan memiliki penghasilan yang beragam sehingga peneliti mengelompokkan menjadi dua kategori yaitu karyawan yang memperoleh gaji antara 200000 s/d 500000 per bulan dan 500000 s/d 1000000 per bulan. Karyawan yang memperoleh gaji antara 200000 s/d 500000 per bulan berjumlah 15 subjek dengan presentase 14.3%, karyawan yang memperoleh gaji antara 550000 s/d 1000000 per bulan berjumlah 90 subjek dengan presentase 85.7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang menjadi subjek penelitian mayoritas memperoleh gaji atau penghasilan antara 500000 s/d 1000000 per bulan.

## 2 Deskripsi Data Penelitian

Analisis data dilakukan sebagai tahap selanjutnya yang menjadi acuan peneliti untuk mengetahui kategori keadaan subjek pada setiap variabel. Pada penelitian ini peneliti membutuhkan hasil kategori sangat tinggi hingga

sangat rendahnya kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dan kepuasan kerja pada karyawan toko yang memperoleh gaji dibawah satu juta. Untuk memperoleh deskripsi hasil kategori, peneliti menggunakan norma percentil:

**Tabel 4.7**  
*Persentil untuk kategorisasi*

Persentil	Kesejahteraan psikologis	Kepuasan kerja
20	59	45
40	68	49
60	73	52
80	77.8	56

Berdasarkan tabel 8 norma *percentil*, peneliti mengelompokkan menjadi lima kategori berdasarkan norma tersebut. Berikut merupakan tabel kategorisasi berdasarkan norma *percentil*:

**Tabel 4.8**  
*Kategorisasi Norma Percentil*

Percentil	Kategorisasi
$X < P20$	Sangat Rendah
$P20 \leq X \leq P40$	Rendah
$P40 \leq X \leq 60$	Sedang
$P60 \leq X \leq P80$	Tinggi
$X > P80$	Sangat Tinggi

a) Kesejahteraan psikologi (*psychological well-being*)

Berdasarkan tabel norma percentil, maka diperoleh kategorisasi skor Kesejahteraan psikologi (*psychological well-being*) :

**Tabel 4.9***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 tabel 10 hasil kategorisasi kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh karyawan toko yang memperoleh gaji atau penghasilan dibawah satu juta per bulan. Hasil yang diperoleh semakin tinggi skor kesejahteraan psikologis yang diperoleh karyawan maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh karyawan toko dalam bekerja. Berdasarkan tabel hasil kategorisasi kesejahteraan psikologis dapat disimpulkan bahwa terdapat 21 karyawan dengan presentase 20% memiliki skor kesejahteraan psikologis yang sangat tinggi, 16 karyawan dengan presentase 15.2% memiliki skor kesejahteraan psikologis yang tinggi.



Kemudian ada 22 karyawan dengan presentase 21% memiliki skor kesejahteraan psikologis yang sedang, lalu ada 21 karyawan dengan presentase 20% memiliki skor kesejahteraan psikologis yang rendah serta karyawan yang memiliki skor kesejahteraan psikologis sangat rendah berjumlah 25 karyawan dengan presentase 23.8%.

b) Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel norma percentil, maka diperoleh kategorisasi skor kepuasan kerja :

**Tabel 4.10**  
*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 tabel 11 hasil kategorisasi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan toko yang memperoleh gaji atau penghasilan dibawah satu juta per bulan. Hasil yang diperoleh semakin tinggi skor kepuasan kerja yang diperoleh karyawan maka semakin tinggi pula

kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan toko dalam bekerja. Berdasarkan tabel hasil kategorisasi kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa terdapat 20 karyawan dengan presentase 19% memiliki skor kepuasan kerja yang sangat tinggi, 18 karyawan dengan presentase 17.1% memiliki skor kepuasan kerja yang tinggi. Kemudian ada 24 karyawan dengan presentase 22.9% memiliki skor kepuasan kerja yang sedang, lalu ada 14 karyawan dengan presentase 13.3% memiliki skor kepuasan kerja yang rendah serta karyawan yang memiliki skor kepuasan kerja sangat rendah berjumlah 29 karyawan dengan presentase 27.6%.

### 3 Uji Asumsi

Uji asumsi meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas di lakukan untuk mengetahui normal tidaknya skor variabel kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja pada karyawan toko. Sedangkan uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang lurus atau tidak antara variabel kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja pada karyawan toko.

#### 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. Berikut hasil uji normalitas pada penelitian ini:

**Tabel 4.11**  
*Hasil Uji Normalitas*

Variabel	<i>Kolmogoro v-smirnov</i>	P	Probabilitas	Keterangan
Kesejahteraan psikologis	0.095	0.020	$P < 0.05$	Tidak Normal
Kepuasan kerja	0.077	0.132	$P > 0.05$	Normal

Pada tabel 12 uji normalitas variabel kesejahteraan psikologis menunjukkan hasil *Kolmogorov-smirnov* = 0.095 dengan  $P = 0.020$  ( $p < 0.05$ ), pada variabel kedua yaitu variabel kepuasan kerja didapat hasil *Kolmogorov-smirnov* = 0.077 dengan  $P = 0.132$  ( $p > 0.05$ ). Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila hasil data menunjukkan nilai  $p > 0.05$  dan sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal apabila hasil data menunjukkan nilai  $p < 0.05$ .

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 Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang lurus atau tidak antara variabel kesejahteraan psikologis

dengan kepuasan kerja pada karyawan 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. Berikut hasil uji linieritas pada penelitian ini :

**Tabel 4.12**  
*Hasil uji linieritas*

<b>Variabel</b>		<b>F</b>	<b>P</b>	<b>Keterangan</b>
Kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja	F Liniariy	32.656	0.000	Linier
	F Deviation From Linearity	3.344	0.000	Linier

Pada tabel 13 uji linieritas di atas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja kerja dan variabel kesejahteraan psikologis memiliki 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

Tahap selanjutnya setelah melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas, maka tahap selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis merupakan uji yang dilakukan untuk menguji kebenaran dari suatu pernyataan secara sistematis. Hasil dari uji asumsi digunakan untuk mengetahui apakah akan menolak atau menerima kebenaran dari asumsi yang dibuat.

Berdasarkan hasil uji asumsi yang telah dilakukan pada variabel kepuasan kerja dan variabel kesejahteraan psikologis, data yang diperoleh dengan menggunakan variabel kepuasan kerja berdistribusi secara normal. Sedangkan data yang diperoleh dengan menggunakan variabel kesejahteraan psikologis tidak berdistribusi secara normal. Sedangkan hubungan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis keduanya memiliki hubungan yang linier, dari data yang diperoleh peneliti akan melakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji hipotesis spearman. Berikut hasil uji hipotesis yang dilakukan peneliti:

**Tabel 4.13**

*Hasil uji hipotesis korelasi spearman*

Variabel	Spearman		
	R	Sig.	Ket
kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis	0.364	0.000	Signifikan

Pada tabel 14 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*) karyawan 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**.

d) Analisis Tambahan

Peneliti melakukan analisis tambahan berupa uji korelasi antara aspek kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Uji korelasi ini untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang paling berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Kaidah yang digunakan apabila nilai sig ( $p$ ) < 0,05 maka terdapat korelasi antar variabel.

**Tabel 4.14**

*Hasil korelasi aspek kepuasan kerja dan variabel kesejahteraan psikologis*

Variabel Tergantung	Variabel Bebas (kepuasan kerja)	p	Keterangan
Kesejahteraan psikologis	Terhadap pekerjaan	0,002	Diterima
	Terhadap upah dan kesejahteraan	0,630	Ditolak
	Terhadap pengawasan	0,000	Diterima
	Terhadap rekan kerja	0,000	Diterima

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat jika nilai signifikansi antara aspek terhadap pekerjaan dan kesejahteraan psikologis sebesar 0,002. Pada aspek terhadap upah dan kesejahteraan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,630, kemudian pada aspek pengawasan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, sedangkan pada aspek rekan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan jika aspek dari kepuasan kerja yang lebih berpengaruh pada tingkat

kesejahteraan psikologis karyawan terletak pada aspek pertama yaitu aspek terhadap pekerjaan dengan nilai sig. 0,002 ( $p < 0,05$ ), aspek ketiga yaitu aspek terhadap pengawasan dengan nilai sig. 0,000 ( $p < 0,05$ ), dan aspek keempat yaitu aspek terhadap rekan kerja dengan nilai sig. 0,000 ( $p < 0,05$ ).

#### **D. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan dengan gaji dibawah 1 juta. Hasil penelitian diperoleh peneliti dengan menggunakan 105 karyawan toko. Karyawan toko yang menjadi subjek pada penelitian ini diambil dari karyawan toko yang bekerja di daerah Ngawi.

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. Penelitian yang dilakukan oleh Tenggara, Zamralita, dan Suyasa (2008) serta Simarmata (2015) mendukung

pendapat dari Tanujaya (2014), Tenggara, Zamralita, dan Suyasa (2008) menjelaskan karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang baik akan semakin baik pula kesejahteraan psikologis yang dimilikinya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Simarmata (2015) menjelaskan pekerjaan yang dilakukan oleh kebanyakan orang merupakan kegiatan yang sangat penting bagi kehidupan, sehingga kepuasan kerja yang mereka miliki dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologisnya.

Berdasarkan deskripsi data penelitian, diperoleh hasil kategorisasi subjek untuk variabel kesejahteraan psikologis menunjukkan terdapat 21 karyawan dengan presentase 20% memiliki skor kesejahteraan psikologis yang sangat tinggi, 16 karyawan dengan presentase 15.2% memiliki skor kesejahteraan psikologis yang tinggi. Kemudian ada 22 karyawan dengan presentase 21% memiliki skor kesejahteraan psikologis yang sedang, lalu ada 21 karyawan dengan presentase 20% memiliki skor kesejahteraan psikologis yang rendah serta karyawan yang memiliki skor kesejahteraan psikologis sangat rendah berjumlah 25 karyawan dengan presentase 23.8%. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa karyawan toko yang memperoleh penghasilan dibawah satu juta per bulan memiliki kesejahteraan psikologis yang sangat rendah, sedang, lalu sangat tinggi dan rendah serta yang paling sedikit berada ditingkat tinggi. Rendahnya tingkan kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh karyawan toko menunjukkan bahwa karyawan toko kurang sejahtera dalam melakukan pekerjaannya dengan gaji dibawah satu juta.

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.

Sebaran subjek untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan terdapat 20 karyawan dengan presentase 19% memiliki skor kepuasan kerja yang sangat tinggi, 18 karyawan dengan presentase 17.1% memiliki skor kepuasan kerja yang tinggi. Kemudian ada 24 karyawan dengan presentase 22.9% memiliki skor kepuasan kerja yang sedang, lalu ada 14 karyawan dengan presentase 13.3% memiliki skor kepuasan kerja yang rendah serta karyawan yang memiliki skor kepuasan kerja sangat rendah berjumlah 29 karyawan dengan presentase 27.6%. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa karyawan toko yang memperoleh penghasilan dibawah satu juta per bulan memiliki kepuasan kerja yang sangat rendah, sedang, lalu sangat tinggi dan tinggi serta yang paling sedikit berada ditingkat rendah. Sangat rendahnya tingkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan toko menunjukakn bahwa karyawan toko kurang puas dalam melakukan pekerjaannya dengan gaji dibawah satu juta.

Hasil diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan sumbangan pengaruh yang efektif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Hal tersebut sesuai dengan Huppert (2009) yang mengatakan faktor lain (*others factors*) dari kesejahteraan psikologi yaitu kepuasan kerja dapat meningkatkan

kesejahteraan psikologi dari karyawan itu sendiri, dimana faktor tersebut dapat mengubah perilaku, pikiran dan motivasi sebagai metode untuk meningkatkan kesejahteraan psikologisnya. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanujaya (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang agak rendah antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis sebesar 0,577. Korelasi positif artinya semakin karyawan cleaner merasakan kepuasan kerja, maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, semakin karyawan cleaner merasakan ketidakpuasan kerja, maka semakin rendah kesejahteraan psikologis.

Kepuasan kerja sebenarnya bukan merupakan satu-satunya variabel yang dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis pada karyawan toko yang memperoleh penghasilan satu juta per bulan. Penelitian yang dilakukan oleh Amawidya dan Utami (2006) menunjukkan bahwa tingkat religiusitas yang dimiliki oleh individu juga dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis individu. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif yang signifikan antara religiusitas dan *psychological well-being* diketahui  $r = 0.505$  ( $p < 0.05$ ) (Amawidya dan Utami, 2006).

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 dijabarkana.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. 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.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti memiliki saran untuk beberapa pihak yang terkait dalam penelitian ini :

##### 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 memberika 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.
- Amawidyati, S.A. & Utami, M.S. (2006). Religiusitas dan *psychological well-being* pada korban gempa. *Jurnal Psikologi*. 34(2), 164 – 176
- Ariati, J. (2010). *Subjective well being* (kesejahteraan subjektif) dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal UNDIP* . 8(2), 117-123
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara
- Astuti, R. (2016). My job. *Skala Penelitian*. Universitas Islma Indonesia
- Azwar, Saifuddin. (2010). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B. & Demerouti. E. (2007). The Job Demands Resources Model: State of The Art. *Journal of Managerial Psychology*. 22 (3), 309-328
- Handoko , T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPF
- Handoyo, S. (2017). "let's talk wellbeing": Program HIMPSI dalam rangka Hari Kesehatan Mental Sedunia 10 Oktober 2017. *HIMPSI*
- Harimukthi, M. & Dewi,K.S. (2014,). Eksplorasi kesejahteraan psikologis individu dewasa awal penyandang tunanetra. *Jurnal Psikologi Undip*. 13(1), 64-77
- 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
- Indy, H.H. & Handoyo, S. (2013). Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan bank btpn madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 2(2), 1-5
- Iriani, F. & Ninawati. (2005). Gambaran kesejahteraan psikologis pada dewasa muda ditinjau dari pola *attachment*. *Jurnal Psikologi*. 3(1), 44-64

- Jayatri, A, M. & Samian. (2010). Hubungan antara peranan manajer dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) di PG. Toelangan Sidoarjo. *INSAN*. 12(1), 53-65
- Kahneman, D., E. Diener., & N. Schwarz. (1999). *Well-being: the foundations of hedonic psychology*. Russel sage Foundation. New York
- Kountur, R. (2009). *Metode penelitian untuk penulisan skripsi dan tesis*. Manajemen PPM. Jakarta.
- Kusuma, A.D.A. (2016). Kuesioner “Who am i?”. *Skala Penelitian*. Universitas Islam Indonesia
- Lakoy, F.S. (2009). Psychological well-being perempuan bekerja dengan status menikah dan belum menikah. *Jurnal Psikoogi*. 7(2),71-80
- Laksmi, N.A.P. (2012). Hubungan antara konflik peran ganda (work family conflict) dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. X. *Jurnal Psikologi Industry dan Organisasi*. 2(2), 66-77
- Luthans, F, (2006). *Perilaku organisasi edisi 10*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Malayu S.P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Matondang, Z. (2009). Validitas dan reliabilitas suatu instrumen penelitian. *JURNAL TABULARASA PPS UNIMED*. 6(1), 87-97
- Megawati, E. & Herdiyanto, Y.K. (2016). Hubungan antara perilaku prososial dengan *psychological well-being* pada remaja. *Jurnal Psikologi Udayana*. 3(1), 132-141
- Misero, P, S. & Hawadi, L, F. (2012). *Adjustment problems dan psychological well-being* pada siswa akseleran. *Jurnal Psikologi Pitutur*. 1(1), 68-80
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press. Jakarta.
- Pujiono, J.S. (2016). Pekerja Indonesia paling optimistis di Asia. *Britagar.id*
- Purwanto. (2008). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi dan pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Qomariyah, R. (2009). Teknik penelusuran analisis data kuantitatif dalam penelitian kependidikan. *INSANIA*. 14(3), 1-11

- Rachman, F. F. 2017. Jatim Rilis Upah Minimum 2018 Surabaya Tertinggi. *Detik Finance*. Detik.com
- Ramadhani, T. (2016). Tiga perusahaan di Kabupaten Landak dilaporkan tak bayar thr karyawannya. *Tribunnews.com*
- Rema, D. (2013). Riset: Karyawan di Indonesia miliki kepuasan kerja tertinggi di Asia Tenggara. *Wolipop.detik.com*
- Robbins, S. P. (1996). *Prilaku organisasi: konsep kontroversi aplikasi jilid 1*. Jakarta: Prenhallindo.
- Russell, J. (2008). Promoting subjective well-being at work. *Journal of Career Assessment* . 16(1), 117-131
- Ryan, R.M. Huta, V. & Deci, E.L. (2008). Living well: a self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*. 9, 139-170
- 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
- Susilo & Martoyo. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- 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
- Windiyani, 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



Yovanda, Y. R. (2016). Besaran Gaji Pengaruhi Tingkat Semangat Kerja. *Sindownews.co*

Yunus, S. (2015). Karyawan Berhak Sejahtera. *Kompas.com*

**LAMPIRAN 1**  
**SKALA / ALAT UKUR *TRY OUT***

**KUESIONER**



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

**2017**

*ALAT UKUR TRYOUT*

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

Alamat: Jl. Kaliurang Km. 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584, Telp. 0274-898444

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara

Di tempat

Dengan hormat,

Pada kesempatan ini saya memohon kesediaan bapak/ibu/saudara agar meluangkan waktu sejenak untuk mengisi skala penelitian berikut. Skala ini disusun dalam rangka memenuhi keperluan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir peneliti yang hasilnya diharapkan dapat bermanfaat bagi semuanya.

Jawabanlah setiap pernyataan dengan jujur sesuai dengan kondisi Anda yang sebenar-benarnya. Tidak ada jawaban yang salah dalam setiap pernyataan yang diberikan. Semua jawaban adalah benar dan sesuai dengan kondisi Anda yang sebenarnya. Kerahasiaan jawaban Anda dijamin dijamin oleh etika penelitian dan sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti. Sebelum Anda mengisi angket ini, isilah identitas Anda pada bagian identitas diri dengan lengkap.

Terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan waktu dan partisipasin bapak/ibu/saudara dalam pengisian skala ini.

Yogyakarta, Desember 2017

Negita Andiyah Prihwantari

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama (boleh inisial) :  
Usia :  
Jenis Kelamin :  
Domisili :  
Pendidikan Terakhir :  
Lama Bekerja :  
Gaji/bulan

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya bersedia tanpa paksaan menjadi responden dan data di atas adalah benar dan sesuai dengan keadaan saya sesungguhnya.

---

Tanda tangan

**Catatan :**

Pastikan identitas anda terisi semua tanpa ada yang terlewat, dan cantumkan tanda tangan anda di tempat yang telah disediakan

### **Petunjuk Cara Mengerjakan**

Berikut ini terdapat dua skala, skala I terdiri dari 38 pernyataan dan skala II terdiri dari 26 pernyataan, dimana setiap pernyataan di ikuti 4 pilihan jawaban, yaitu:

- SS** : **Sangat Sesuai**  
**S** : **Sesuai**  
**TS** : **Tidak Sesuai**  
**STS** : **Sangat Tidak Sesuai**

Pada setiap pernyataan, Anda diminta untuk memberi tanda (√) pada salah satu kolom skala yang paling sesuai dengan diri Anda, contoh:

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menyukai apa yang saya kerjakan sekarang		√		

Hal ini menunjukkan bahwa Anda **menyukai** pekerjaan yang Anda sedang jalani.

Kesediaan Anda untuk memberikan jawaban yang sesuai dengan yang Anda rasakan sebenarnya, serta lengkap dan tidak ada yang terlewatkan adalah yang saya harapkan.

**Catatan :**

Setiap ada kalimat yang bertuliskan “**rekan kerja saya**” menunjukkan pada teman-teman kerja yang juga bekerja di sekitar lingkungan kerja Anda.

**-SELAMAT MENGERJAKAN-**

**SKALA 1**

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya menyukai diri saya apa adanya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	Saya melakukan kegiatan yang mengarah pada tujuan hidup saya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	Saya sangat percaya diri dengan apa yang saya miliki sekarang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	Saya berusaha menjadi lebih baik dari rekan kerja saya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	Saya malu dengan keterbatasan yang saya miliki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	Saya berfikir bahwa orang lain bekerja lebih baik daripada saya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.	Saya mampu berkomunikasi baik dengan orang lain	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.	Saya menjaga lingkungan kerja sesuai dengan aturan yang ada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.	Saya memiliki hubungan baik dengan orang lain	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.	Saya mempunyai kepercayaan terhadap orang disekeliling saya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
11.	Orang-orang disekitar mampu mengerti dan memahami saya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.	Saya malu untuk berkomunikasi dengan orang lain	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.	Saya malu mengakui kesalahan yang saya lakukan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.	Saya sulit menemukan orang yang dapat menjaga rahasia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15.	Saya malu mengakui kesalahan yang saya lakukan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16.	Saya merasa minder berhubungan dengan orang lain	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17.	Saya mampu menempatkan diri dimana pun saya berada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18.	Saya selalu bertanggung jawab atas apa yang saya lakukan di tempat kerja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19.	Saya merasa hidup saya sudah teratur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20.	Saya sulit mengtur diri saya untuk mengambil keputusan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21.	Saya sulit beradaptasi dilingkungan baru	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
22.	Saya mampu mengambil keputusan tanpa dipengaruhi oleh orang lain	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.	Saya mampu mempertahankan sikap saya walaupun bertentangan dengan orang lain	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24.	Saya beraktivitas sesuai dengan keinginan saya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25.	Keputusan yang saya ambil berdasarkan campur tangan orang lain	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26.	Bagi saya hidup adalah proses belajar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27.	Saya tertarik pada aktivitas yang mampu memperluas wawasan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28.	Saya menciptakan hal baru dalam menyelesaikan masalah ditempat kerja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29.	Saya merasa penting untuk mempunyai pengalaman baru	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30.	Saya mendapatkan pembelajaran berharga dari orang-orang disekeliling saya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
31.	Saya merasa kehidupan saya tidak mengalami perubahan dari waktu ke waktu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32.	Saya cenderung menggunakan cara yang sama dalam menyelesaikan masalah saya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33.	Saya kurang bias mengambil pembelajaran dari setiap masalah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34.	Saya membuat rencana-rencana untuk masa depan saya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35.	Saya mempunyai tujuan hidup yang jelas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36.	Saya menjalani hidup tanpa ada tujuan yang ingin saya capai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37.	Saya tidak peduli dengan apa yang akan terjadi di masa depan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38.	Bagi saya melakukan kegiatan yang mengarah pada tujuan hidup merupakan hal yang sia-sia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## SKALA II

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa gaji yang saya terima sebanding dengan pekerjaan yang saya lakukan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	Ketika kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, rekan kerja membantu memberikan solusi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	Banyak aturan yang membuat saya sulit untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan baik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	Menurut saya, kenaikan gaji sangat sedikit dan sangat jarang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	Saya merasa tidak berkembang karena kurangnya perhatian atasan terkait masalah pekerjaan yang dihadapi karyawannya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	Menurut saya, rekan kerja yang saya miliki merupakan tipe orang yang susah untuk diajak bekerja sama	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.	Atasan memberikan kewenangan kepada saya untuk bertanggungjawab pada pekerjaan yang saya kerjakan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS

8.	System pembayaran gaji berjalan dengan baik dan diberikan setiap waktu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.	Saya merasa tidak puas dengan apa yang saya kerjakan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.	Menurut saya, system penggajian yang ada masih jauh dari kata memuaskan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.	Saya merasa atasan kurang memberikan evaluasi terhadap hasil kinerja karyawan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.	Tunjangan yang saya terima cukup adil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.	Atasan ikut mengontrol penyelesaian tugas yang dilakukan oleh para karyawan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.	Saya merasa ikatan kekeluargaan dilingkungan kerja saya terjalin baik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15.	Terbayang hal-hal yang membosankan didalam pikiran saya ketika memikirkan tentang pekerjaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16.	Menurut saya, tidak ada kebebasan dalam bekerja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
17.	Atasan saya tidak dapat mengontrol permasalahan yang terjadi di tempat kerja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18.	Saya merasa tidak nyaman bekerja dengan rekan kerja disekitar saya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19.	Tantangan yang ada di dalam pekerjaan membuat saya termotivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20.	Fasilitas yang diberikan perusahaan sangat menunjang pekerjaan saya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21.	Atasan saya cukup kompeten (ahli) dalam melakukan pekerjaannya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22.	Rekan kerja selalu menyemangati saya untuk berprestasi lebih baik lagi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.	Tidak ada variasi dalam pemberian tugas dari atasan sehingga saya merasa pekerjaan saya monoton	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24.	Menurut saya, fasilitas kerja yang diberikan ke saya tidak memuaskan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
25.	Saya kurang memahami beberapa aturan pekerjaan yang akan saya kerjakan karena kurangnya informasi yang diberikan oleh atasan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26.	Sering terjadi percekocokan antara rekan kerja ditempat saya bekerja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**LAMPIRAN 2**  
**TABULASI DATA TRY OUT**

Tabulasi Data *Try Out* Identitas Resonden

No	Nama	Usia	Domisili	Pendidikan	Lama bekerja	Gaji
1	Thata	20	ngawi	sma	5	400000
2	Tira	25	ngawi	sma	7	500000
3	Siska	20	ngawi	sma	14	600000
4	Meong	25	ngawi	sma	12	500000
5	menir	21	ngawi	sma	12	500000
6	Deren	20	ngawi	sma	3	450000
7	Encing	19	ngawi	smp	24	550000
8	Olif	19	ngawi	smk	5	450000
9	Indah	19	Widodaren	sma	4	550000
10	DD	37	Kedunggalar	sma	9	800000
11	Suryani	38	Ngrambe	sma	36	700000
12	Melati	22	Gendingan	sma	24	500000
13	Rokhani	47	jogorogo	smp	30	600000
14	Yanti	35	mbulakombo	sd	36	500000
15	Aning	25	Treteas	sma	36	600000
16	Tarni	40	kauman	sd	12	300000
17	Marni	35	Gebang	sd	12	500000
18	Harti	48	kauman	smp	120	1000000
19	Dewi	23	ngawi	smk	5	400000
20	Rumiyatun	26	ngawi	sma	36	600000
21	Nafik	20	Ngawi	smk	2	600000



No	Nama	Usia	Domisili	Pendidikan	Lama bekerja	Gaji
22	Kemi	50	Bnayu urip	SD	12	700000
23	Boyman	25	Dempel	SD	2	600000
24	Andika	18	Bojonegoro	SMK	4	600000
25	Wahyuni	19	Ngawi	SMK	5	600000
26	Windy	27	Ngawi	SMP	5	700000
27	Misni	45	ngawi	SD	60	1000000
28	Jami	30	Ngawi	SD	12	600000
29	Sami	50	Bojonegoro	SD	36	800000
30	Fa	19	Ngawi	SMP	60	1000000
31	Teri	20	ngawi	SMK	2	600000
32	Kosni	45	Ngawi	SD	5	700000
33	Aning	19	Ngawi	SMK	2	600000
34	Astini	45	ngawi	SMP	24	700000
35	Watik	35	Dempel	SMP	12	600000
36	Anisa	18	ngawi	SMP	2	600000
37	Ervina	19	Bojonegoro	SMK	4	600000
38	Surryani	28	Ngawi	SMP	60	1000000
39	Riri	20	ngawi	SMP	12	700000
40	Mimin	18	Banyu Urip	SMP	2	600000

Tabulasi Data *Try Out* Kesejahteraan Psikologis

No	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19
1	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2
2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2
3	3	4	2	4	2	3	4	3	4	2	3	3	1	3	4	2	2	4	2
4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
5	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
6	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2
7	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
9	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
10	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3
11	4	3	4	2	2	1	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4
12	4	3	2	4	2	3	1	1	3	4	4	2	1	4	3	2	1	3	2
13	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3
14	4	2	3	3	1	4	2	4	3	2	4	2	4	2	3	1	1	3	4
15	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	1	4	2	4	3	1
16	4	1	3	2	1	3	4	3	2	1	4	3	2	4	2	4	4	2	3
17	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3
18	4	3	4	1	2	2	2	3	1	3	4	2	1	4	2	1	2	4	1
19	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
20	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
21	1	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3

No	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19
22	2	3	4	3	2	2	4	3	3	4	4	2	1	2	2	2	4	3	4
23	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3
24	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2
25	4	4	4	3	1	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3
26	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	1	2	2	1	3	4	3
27	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	4	2	1	2	2	2	3	3	4
28	3	4	3	3	2	2	4	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3
29	4	3	4	3	2	2	4	2	1	2	4	1	2	2	2	2	4	3	4
30	4	4	4	3	1	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3
31	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2
32	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	4	3
33	4	3	4	3	2	2	4	4	3	3	4	2	2	1	1	3	3	2	2
34	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2
35	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	2	2	2	3	2	2	4	4	4
36	4	3	3	3	1	2	4	3	3	3	4	1	1	2	2	2	2	4	3
37	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	4	3	4	2
38	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	1	1	4	4	3	3	3
39	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	1	3	4	3
40	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	1	2	3	2	3	3

Tabulasi Data *Try Out* Kesejahteraan Psikologis

No	a20	a21	a22	a23	a24	a25	a26	a27	a28	a29	a30	a31	a32	a33	a34	a35	a36	a37	a38
1	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	1	2	3	4	4	4	4
2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	1	3	3	1	2	3	1
4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
5	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
6	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
7	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3
8	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	4	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	2	4	3	4	4
12	2	3	4	3	2	2	1	3	1	3	2	1	2	2	3	2	4	4	2
13	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3
14	3	4	4	3	4	3	3	1	2	4	2	1	3	4	3	2	1	3	4
15	1	2	3	4	3	3	3	4	2	1	3	3	2	2	3	3	3	4	2
16	1	3	3	4	2	2	2	3	4	2	3	1	3	4	3	4	3	2	3
17	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
18	3	2	4	3	4	2	3	4	3	3	4	2	1	2	2	4	1	3	2
19	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
20	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
21	1	2	3	3	3	1	4	3	4	4	2	3	2	2	3	3	1	2	4

No	a20	a21	a22	a23	a24	a25	a26	a27	a28	a29	a30	a31	a32	a33	a34	a35	a36	a37	a38
22	2	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	1	2
23	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	3
24	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
25	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4
26	1	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	2
27	2	1	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	1	2	4	4	2	2	2
28	3	2	3	3	3	1	3	4	3	4	3	2	1	2	3	3	1	2	1
29	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	1	3	4	2	1	3
30	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4
31	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	4
32	1	1	4	3	4	1	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	1	2
33	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
34	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	4
35	2	2	4	3	3	1	3	3	3	4	4	3	2	2	4	3	1	2	1
36	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4
37	3	2	3	2	2	4	4	2	3	4	4	3	4	2	2	4	4	3	3
38	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	4	4
39	2	2	4	2	3	2	3	3	3	2	1	1	2	2	3	4	2	2	2
40	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4

Tabulasi Data *Try Out* Kepuasan Kerja

No	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	b11	b12	b13
1	3	3	3	2	4	3	3	1	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2
3	4	3	1	1	3	2	1	3	1	3	1	1	1
4	2	3	2	1	2	3	3	4	3	2	2	2	3
5	2	3	2	1	2	3	3	4	3	2	2	2	3
6	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	3
7	2	3	2	1	3	2	3	4	3	2	2	3	2
8	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3
9	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3
10	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3
11	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3
12	4	3	1	3	4	2	3	3	3	1	3	4	2
13	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3
14	3	2	1	4	2	2	1	4	3	1	1	3	2
15	4	3	1	3	2	4	4	4	3	2	4	3	3
16	4	3	1	2	3	3	1	4	2	3	2	2	3
17	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
18	1	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	2	3
19	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
20	2	3	2	1	2	3	3	4	3	2	2	2	3
21	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3
22	3	3	1	3	2	3	2	3	2	1	2	3	4
23	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3

No	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	b11	b12	b13
24	1	4	3	4	3	4	4	1	1	1	1	1	3
25	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
26	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4
27	1	3	3	2	3	2	2	3	1	1	2	3	4
28	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3
29	1	3	3	2	3	2	2	3	2	1	2	4	3
30	3	3	3	1	3	1	4	3	3	2	3	3	4
31	1	4	3	4	3	4	4	2	2	1	1	1	2
32	4	4	2	1	1	2	3	3	3	1	1	2	4
33	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
34	1	4	3	3	2	4	4	2	1	4	1	1	3
35	3	4	2	1	2	1	3	3	2	2	1	1	2
36	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2
37	1	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	1	1
38	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	3
39	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2
40	2	2	3	1	2	2	3	3	2	1	1	3	2

Tabulasi Data *Try Out* Kepuasan Kerja

No	b14	b15	b16	b17	b18	b19	b20	b21	b22	b23	b24	b25	b26
1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
3	4	1	2	4	4	3	3	3	4	2	1	1	2
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1
5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2
6	3	1	4	1	2	3	2	4	3	1	2	1	2
7	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1
8	3	2	2	2	3	4	2	3	4	2	3	2	2
9	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3
10	3	4	1	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4
11	3	4	1	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4
12	1	2	1	2	3	4	2	3	1	2	3	4	1
13	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
14	1	1	3	3	2	4	3	3	2	2	1	1	2
15	2	1	3	1	2	4	2	4	1	2	1	1	3
16	2	2	1	3	2	4	2	3	2	3	4	1	4
17	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	4	4
18	1	2	2	1	2	3	4	2	3	3	2	2	3
19	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1
21	3	1	3	2	3	2	1	2	2	3	4	4	1
22	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	1
23	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	4	1



No	b14	b15	b16	b17	b18	b19	b20	b21	b22	b23	b24	b25	b26
24	3	1	2	3	3	4	2	3	3	1	3	3	1
25	3	1	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3
26	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2
27	3	1	4	2	2	4	3	2	3	3	3	4	1
28	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	1
29	3	1	3	1	2	3	3	2	2	2	2	4	1
30	4	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2
31	3	1	2	3	3	4	2	4	3	1	3	3	1
32	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	1
33	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
34	4	1	2	3	3	4	2	3	3	1	3	3	1
35	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	1
36	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3
37	4	2	2	4	4	3	2	4	2	2	2	3	2
38	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1
39	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	1
40	3	2	3	2	1	4	3	2	3	2	2	2	1

**KETERANGAN :**

**A = aspek kesejahteraan psikologis**

**B = aspek kepuasan kerja**

**LAMPIRAN 3**  
**HASIL UJI VALIDITAS dan RELIABILITAS**

HASIL ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS *TRYOUT*

## 1. KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS

## A. VALIDITAS

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	64.1000	75.272	.250	.853
A2	64.5000	73.846	.361	.849
A3	64.4750	74.153	.324	.850
A4	64.5500	73.228	.343	.850
A5	64.4250	72.302	.380	.848
A6	64.5250	74.461	.255	.852
A7	64.5000	69.231	.673	.838
A8	64.7000	75.087	.250	.855
A9	65.1250	70.215	.568	.842
A10	65.2000	70.164	.434	.847
A11	65.1000	73.118	.406	.848
a12	65.1000	69.836	.598	.841
A13	65.4750	75.025	.267	.852
A14	65.1250	72.420	.440	.846
A15	65.1000	68.400	.683	.837
A16	64.2750	73.948	.301	.851
A17	64.7500	76.244	.250	.857
A18	64.4000	70.810	.563	.842
A19	65.0250	71.974	.412	.847
A20	65.2250	69.204	.655	.839
A21	65.2250	74.333	.326	.850
A22	65.0250	71.256	.380	.849
A23	64.8000	71.292	.441	.846
A24	64.6500	70.900	.423	.847

## B. REABILITAS

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	24

## 2. KEPUASAN KERJA

## A. VALIDITAS

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	45.2500	54.500	.423	.829
B2	44.6500	59.208	.332	.832
B3	45.4250	58.558	.271	.835
B4	45.2250	55.615	.533	.823
B5	45.0500	58.818	.233	.837
B6	44.9000	57.221	.355	.831
B7	44.7500	57.423	.363	.831
B8	45.3750	53.625	.667	.816
B9	45.6250	52.446	.658	.815
B10	45.5750	56.917	.426	.828
B11	45.3500	58.490	.250	.837
B12	44.7000	58.677	.250	.838
B13	45.6500	53.208	.680	.815
B14	45.1750	56.969	.374	.830
B15	45.0000	56.205	.535	.824
B16	45.1500	58.695	.345	.832
B17	45.3750	57.471	.424	.828
B18	45.0500	58.767	.283	.834
B19	45.7750	52.025	.608	.817

**B. REABILITAS**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.836	19

**LAMPIRAN 4**  
**SKALA / ALAT UKUR PENELITIAN**

**KUESIONER**



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

**2017**

## ALAT UKUR PENGAMBILAN DATA TERPAKAI



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

Alamat: Jl. Kaliurang Km. 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584, Telp. 0274-898444

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara

Di tempat

Dengan hormat,

Pada kesempatan ini saya memohon kesediaan bapak/ibu/saudara agar meluangkan waktu sejenak untuk mengisi skala penelitian berikut. Skala ini disusun dalam rangka memenuhi keperluan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir peneliti yang hasilnya diharapkan dapat bermanfaat bagi semuanya.

Jawablah setiap pernyataan dengan jujur sesuai dengan kondisi Anda yang sebenar-benarnya. Tidak ada jawaban yang salah dalam setiap pernyataan yang diberikan. Semua jawaban adalah benar dan sesuai dengan kondisi Anda yang sebenarnya. Kerahasiaan jawaban Anda dijamin dijamin oleh etika penelitian dan sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti. Sebelum Anda mengisi angket ini, isilah identitas Anda pada bagian identitas diri dengan lengkap.

Terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan waktu dan partisipasin bapak/ibu/saudara dalam pengisian skala ini.

Yogyakarta, Desember 2017

Negita Andiyah P.

(\_\_\_\_\_)



**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama (boleh inisial) :  
Usia :  
Jenis Kelamin :  
Domisili :  
Pendidikan Terakhir :  
Lama Bekerja :  
Gaji/bulan

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya bersedia tanpa paksaan menjadi responden dan data di atas adalah benar dan sesuai dengan keadaan saya sesungguhnya.

---

Tanda tangan

**Catatan :**

Pastikan identitas anda terisi semua tanpa ada yang terlewat, dan cantumkan tanda tangan anda di tempat yang telah disediakan

### **Petunjuk Cara Mengerjakan**

Berikut ini terdapat dua skala, skala I terdiri dari 38 pernyataan dan skala II terdiri dari 26 pernyataan, dimana setiap pernyataan di ikuti 4 pilihan jawaban, yaitu:

- SS** : **Sangat Sesuai**  
**S** : **Sesuai**  
**TS** : **Tidak Sesuai**  
**STS** : **Sangat Tidak Sesuai**

Pada setiap pernyataan, Anda diminta untuk memberi tanda (√) pada salah satu kolom skala yang paling sesuai dengan diri Anda, contoh:

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menyukai apa yang saya kerjakan sekarang		√		

Hal ini menunjukkan bahwa Anda **menyukai** pekerjaan yang Anda sedang jalani.

Kesediaan Anda untuk memberikan jawaban yang sesuai dengan yang Anda rasakan sebenarnya, serta lengkap dan tidak ada yang terlewatkan adalah yang saya harapkan.

**Catatan :**

Setiap ada kalimat yang bertuliskan “**rekan kerja saya**” menunjukkan pada teman-teman kerja yang juga bekerja di sekitar lingkungan kerja Anda.

**-SELAMAT MENGERJAKAN-**

### SKALA I

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya menyukai diri saya apa adanya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	Saya melakukan kegiatan yang mengarah pada tujuan hidup saya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	Saya sangat percaya diri dengan apa yang saya miliki sekarang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	Saya berusaha menjadi lebih baik dari rekan kerja saya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	Saya mampu berkomunikasi baik dengan orang lain	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	Saya menjaga lingkungan kerja sesuai dengan aturan yang ada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.	Saya memiliki hubungan baik dengan orang lain	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.	Saya mempunyai kepercayaan terhadap orang di sekeliling saya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.	Saya malu untuk berkomunikasi dengan orang lain	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.	Saya malu mengakui kesalahan yang saya lakukan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.	Saya malu mengakui kesalahan yang saya lakukan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.	Saya merasa minder berhubungan dengan orang lain	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
13.	Saya sulit mengatur diri saya untuk mengambil keputusan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.	Saya sulit beradaptasi di lingkungan baru	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15.	Keputusan yang saya ambil berdasarkan campur tangan orang lain	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16.	Bagi saya hidup adalah proses belajar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17.	Saya menciptakan hal baru dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18.	Saya mendapatkan pembelajaran berharga dari orang-orang di sekeliling saya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19.	Saya merasa kehidupan saya tidak mengalami perubahan dari waktu ke waktu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20.	Saya cenderung menggunakan cara yang sama dalam menyelesaikan masalah saya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21.	Saya kurang bisa mengambil pembelajaran dari setiap permasalahan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22.	Saya menjalani hidup tanpa ada tujuan yang ingin saya capai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.	Saya tidak peduli dengan apa yang akan terjadi di masa depan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24.	Bagi saya melakukan kegiatan yang mengarah pada tujuan hidup merupakan hal yang sia-sia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### SKALA II

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa gaji yang saya terima sebanding dengan pekerjaan yang saya lakukan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	Ketika kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, rekan kerja membantu memberikan solusi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	Banyak aturan yang membuat saya sulit untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan baik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	Saya merasa tidak berkembang karena kurangnya perhatian atasan terkait masalah pekerjaan yang dihadapi karyawannya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	Menurut saya, rekan kerja yang saya miliki merupakan tipe orang yang susah untuk diajak bekerjasama	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	Atasan memberikan kewenangan kepada saya untuk bertanggung jawab pada pekerjaan yang saya kerjakan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.	System pembayaran gaji berjalan dengan baik dan diberikan setiap waktu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
8.	Saya merasa tidak puas dengan apa yang saya kerjakan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.	Menurut saya, sistem penggajian yang ada masih jauh dari kata memuaskan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.	Saya merasa atasan kurang memberikan evaluasi terhadap hasil kinerja karyawan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.	Tunjangan yang saya terima sudah adil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.	Saya merasa ikatan kekeluargaan di lingkungan kerja saya terjalin baik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.	Terbayang hal-hal yang membosankan di dalam pikiran saya ketika memikirkan tentang pekerjaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.	Atasan saya tidak dapat mengontrol permasalahan yang terjadi di tempat kerja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15.	Saya merasa tidak nyaman bekerja dengan rekan kerja di sekitar saya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16.	Fasilitas yang diberikan perusahaan sangat menunjang pekerjaan saya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
17.	Tidak ada variasi dalam pemberian tugas dari atasan sehingga saya merasa pekerjaan saya monoton	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18.	Menurut saya, fasilitas kerja yang diberikan ke saya tidak memuaskan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19.	Sering terjadi percekcoan antara rekan kerja ditempat saya bekerja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pastikan semua jawaban terisi pada Skala I tanpa ada pernyataan yang terlewat sebelum melanjutkan ke Skala II.

**LAMPIRAN 5**  
**TABULASI DATA PENELITIAN TERPAKAI**



Tabulasi Data Terpakai Identitas Resonden

No	Nama	Usia	Domisili	Pendidikan	Lama bekerja	Gaji
1	ROSA MARIANA	20	NGAWI	SLTA	12	500000
2	HESTI	21	PUCANGAN	SMA	24	700000
3	LIANA	22	KEDUNG PRAWAN	SMA	24	700000
4	RATNASARI	19	JOGOROGO	SMK	18	800000
5	CHOTIMAH	25	JOGOROGO	S1	36	800000
6	INA	23	KEDUNGGALAR	SMK	1	500000
7	OKTAVIA	20	JATEN	SMK	8	500000
8	VIO NOVITA	20	TERETES	SMA	12	750000
9	EVA TRI J	26	SINE	SMA	72	750000
10	YUNI	24	SINE	SMP	60	650000
11	VINDY	27	KARANG BANYU	SMP	120	1000000
12	K.P	27	SINE	SMA	60	700000
13	NADE DEWEI	25	JOGOROGO	SMA	60	550000
14	RETNO PUTRI YULIANI	18	NGAWI	SMK	8	700000
15	ELINA RUSITA DEWI	23	KEDUNG PRAHU	SMA	24	700000
16	NIKEN	21	JOGOROGO	SMK	18	600000
17	NURFARIDA	20	NGAWI	SMK	2	650000
18	L.W	24	NGAWI	SMK	30	850000
19	SAFA ALMARA	26	SINE	SMA	72	500000
20	YULITA SARI	20	NGAWI	SMK	36	765000
21	AP	22	NGAWI	SMA	16	800000

No	Nama	Usia	Domisili	Pendidikan	Lama bekerja	Gaji
22	KAMELIA CANDRA	21	NGAWI	SMA	12	900000
23	RISMA J	21	NGAWI	SMK	15	850000
24	NAELHALITA	20	NGAWI	SMK	6	550000
25	NAYYA	20	NGAWI	SMK	2	700000
26	DN	23	SINE	SMA	24	900000
27	MARTA MAGDALENA	26	NGAWI	SMA	60	800000
28	NILA	23	NGAWI	SMK	6	750000
29	AIS	25	SINE	SMA	36	500000
30	PUJI RAHAYU	18	NGAWI	SMA	6	750000
31	H	19	NGRAMBE	SMP	24	700000
32	TRİYANI	26	JOGOROGO	SMK	72	800000
33	SINTYA LORENSA	24	KUNCEN	SMP	84	750000
34	FIFI	23	KEDUNG PRAHU	SMA	24	700000
35	BERLIAN OKTAVIA	23	SEKARALAS	SMA	12	600000
36	GANIA.A	23	SINE	SMP	60	1000000
37	TS	21	SINE	SMA	12	500000
38	DESINOER KUMALA.S.	23	NGAWI	SMA	60	780000
39	RIZKA YULIA	19	NGAWI	SMK	7	700000
40	ALR	18	NGAWI	SMA	4	500000
41	HILDA GH	27	GENDINGAN	SMA	36	350000
42	D.A	30	WALIKUKUN	SMA	120	800000
43	PUPUT MUPRA	20	NGAWI	SMK	12	500000
44	ROSIDA	22	WIDODAREN	SMA	24	900000

No	Nama	Usia	Domisili	Pendidikan	Lama bekerja	Gaji
45	CLARA K	28	WALIKUKUN	SMA	96	950000
46	DELA NOVIA	20	NGAWI	SMK	4	750000
47	YAYAWATI	25	JOGOROGO	SMP	60	900000
48	R.M	20	NGAWI	SMA	20	900000
49	FIFIYANA	16	NGAWI	SMP	1	630000
50	FALEN	26	NGAWI	SMA	36	750000
51	LISA	23	JOGOROGO	SMK	7	500000
52	ARRA	22	NGAWI	SLTA	24	950000
53	P	20	SARAAN,SINE,NGAWI	SMA	12	400000
54	M.M	21	KAUMAN	SMA	24	700000
55	RINDY	22	KARANG ANYAR	SMA	36	900000
56	NADIA BELLA	28	BANYU BIRU	SMP	60	850000
57	SDM	18	NGAWI	SMA	6	650000
58	RINI	22	WALIKUKUN	SMP	60	700000
59	GANI.E	25	NGRAMBE	SMP	72	500000
60	IKE	21	NGAWI	SMK	1	700000
61	REFFYND A MEI TYAS	20	NGAWI	SMK	3	600000
62	SILVA	29	NGAWI	SLTA	4	700000
63	ATUL	21	NGAWI	SMK	12	1000000
64	NURWATI	28	NGAWI	SLTA	12	700000
65	NOVIA	20	WALIKUKUN	SMK	48	1000000
66	GITA	22	NGAWI	SMA	24	800000
67	IKE	20	NGAWI KOTA	SMK	3	750000

No	Nama	Usia	Domisili	Pendidikan	Lama bekerja	Gaji
68	VALERIE	23	NGAWI	SMA	36	1000000
69	TATIK.S	43	NGRAMBE	SMK	264	600000
70	ANISA	21	NGAWI	SMA	9	500000
71	DIAN	39	JOGOROGO	SMEA	120	1000000
72	RATIH	27	NGAWI	SLTA	24	850000
73	SURYATI AGUSTIN	20	CUPO, NGAWI	SMK	36	756000
74	APL	22	NGAWI	SMA	14	800000
75	IA	24	NGAWI	SMA	36	950000
76	LA	18	NGAWI	SMP	7	750000
77	S.K.W	19	NGAWI	SMA	3	500000
78	NI	20	NGAWI	SMK	14	800000
79	VIRA MARSANDA	22	NGAWI	SLTA	24	750000
80	SEPTIAN RAHAYU	24	NGAWI	SMA	8	750000
81	FRANSISKA ARGA BUANA E	25	JOGOROGO	SMA	48	850000
82	IDA FATMAWATI	21	JOGOROGO	SMA	36	700000
83	ITA	22	NGAWI	SMA	60	650000
84	RATNASARI	23	NGAWI	SMP	84	750000
85	RAISA	24	NGAWI	SMK	72	800000
86	DIKA	28	NGAWI	S1	1	1000000
87	CN	26	NGAWI	SMA	24	600000
88	RESTY DWI ASTUTI	19	PARON NGAWI	SMK	24	800000
89	DEWI ASTUTIK	25	NGAWI	SLTP	36	800000
90	MARNINGSIH PURWATI	30	NGAWI	SLTP	60	850000

No	Nama	Usia	Domisili	Pendidikan	Lama bekerja	Gaji
91	ADELA KHASWARI	19	NGAWI	SLTA	12	800000
92	SGW	23	NGAWI	SMK	24	1000000
93	HR	24	NGAWI	SMA	42	1000000
94	SUSI	22	PARON NGAWI	SMA	24	1000000
95	TIYUL	22	JOGOROGO	SMK	8	800000
96	IR	27	TALANG JOGOROGO	SMA	24	750000
97	WINDY PUTRI	19	PARON NGAWI	SMK	4	800000
98	SINTIA DEPI	19	NGAWI	SMK	5	1000000
99	IKA NUANSA	20	PANGKUR NGAWI	SMK	24	850000
100	VINA	20	NGAWI	SMA	36	800000
101	VERONICAA MNA	20	NGAWI	SLTA	24	750000
102	EPS	19	NGAWI	SMK	14	850000
103	DIAH RPM	20	NGAWI	SMP	36	700000
104	NADIA L	19	NGAWI	SLTA	12	500000
105	PRISKA PUTRI	29	WIDODAREN	SMA	96	1000000



No	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
22	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3
23	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
24	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
26	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	4	1	3	4	2	3	2	4	2	2	1	3
28	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
29	1	3	4	3	1	3	2	4	3	2	4	1
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	4	3	4	2	3	4	2	4	2	1	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	2	3	2	3	1	2	2	2	4	2	4	3
34	4	4	3	4	2	3	3	2	2	1	2	1
35	3	3	4	2	3	4	3	2	2	1	2	1
36	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3
37	4	3	1	4	3	2	4	3	4	2	3	2
38	3	4	3	3	3	4	3	3	1	4	3	2
39	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3
40	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	3	1	3	2	4	2	3	1	3	2	4
42	2	4	2	4	1	4	2	3	4	1	4	1
43	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3
44	4	2	4	2	1	3	4	2	2	4	2	1





No	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
68	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
69	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3
70	4	3	4	4	3	3	1	1	2	4	2	1
71	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3
72	3	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
73	2	2	4	4	4	3	3	3	4	1	2	3
74	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
75	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
76	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
78	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
80	3	4	3	3	3	4	3	3	1	4	3	2
81	2	2	4	4	4	3	3	4	4	1	2	2
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
84	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
85	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	2	3	1	3	1	2	4	2	1	3	2	4
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
89	2	2	4	4	4	3	3	4	4	1	2	2
90	2	1	1	4	3	2	3	3	3	1	1	3

No	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
91	2	2	4	4	4	3	3	3	4	1	2	3
92	1	1	1	4	2	2	3	3	3	1	1	3
93	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
94	3	1	4	2	3	1	4	2	2	4	1	4
95	3	4	3	2	4	1	1	3	3	2	4	4
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
98	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
100	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3
101	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2
102	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1
103	4	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	1
104	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4
105	3	1	3	2	4	2	3	1	1	3	2	4

Tabulasi Data Kesejahteraan Psikologis

No	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24
1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
2	1	2	1	3	2	3	4	2	3	2	1	2
3	1	2	1	3	1	2	3	2	1	3	4	3
4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
5	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
6	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
7	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
8	4	2	3	4	3	4	3	2	3	4	1	3
9	1	2	3	3	1	3	2	3	3	2	1	2
10	1	2	1	3	1	4	2	1	2	3	1	2
11	1	2	1	3	2	3	3	2	4	3	1	2
12	3	2	4	4	2	1	2	2	4	2	2	3
13	1	3	2	1	4	2	2	3	3	2	2	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
15	1	1	1	3	4	3	4	3	2	2	1	1
16	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
17	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4
18	2	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3
19	1	3	2	1	3	1	2	4	2	3	2	4
20	1	1	1	4	4	1	4	1	1	1	1	3
21	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3

No	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24
22	2	2	3	4	3	4	4	2	2	4	4	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
24	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
26	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2
27	2	1	2	4	2	4	3	2	1	3	1	2
28	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
29	1	3	2	1	4	3	4	2	1	3	1	2
30	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3
31	1	2	3	3	4	3	3	2	1	3	1	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2
34	2	3	2	3	2	4	2	1	2	1	1	1
35	1	2	2	4	3	3	3	1	3	1	1	1
36	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
37	1	2	4	3	4	3	3	2	1	4	1	3
38	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4
39	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3
40	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2
41	1	2	1	2	3	4	3	2	3	3	1	2
42	2	3	1	2	4	2	1	3	1	3	3	1
43	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3
44	1	2	4	2	4	3	3	1	2	3	1	2

No	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24
45	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	1	2
46	2	2	3	4	3	4	4	2	2	4	4	4
47	1	2	1	3	4	2	1	2	2	3	1	2
48	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
49	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2
50	1	2	3	3	1	3	4	2	3	2	1	2
51	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
52	2	2	3	4	3	4	4	2	2	4	3	3
53	3	2	3	4	4	3	3	1	2	2	1	2
54	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3
55	1	3	2	4	2	4	3	1	2	3	1	3
56	1	3	1	2	3	1	2	3	2	2	2	1
57	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4
58	2	2	2	4	3	2	2	4	2	3	1	1
59	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2
60	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4	2	4
61	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
62	2	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4
63	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3
64	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4
65	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
66	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3
67	2	3	2	4	3	4	4	3	2	4	4	4

No	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24
68	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
69	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
70	2	1	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4
71	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
72	4	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4
73	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3
74	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
75	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
76	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
77	2	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3
78	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
79	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
80	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4
81	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4
84	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3
85	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
86	4	4	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4
87	3	2	4	3	1	2	1	2	3	1	3	4
88	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
89	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3
90	1	1	1	3	3	4	4	1	1	1	1	3

No	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24
91	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3
92	1	1	1	4	3	4	4	1	1	1	1	3
93	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
94	3	2	4	4	3	4	3	2	1	4	3	4
95	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4
96	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
97	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
98	2	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3
99	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3
100	3	2	3	4	3	4	4	2	2	4	3	3
101	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
102	2	3	3	4	3	4	3	3	2	4	2	3
103	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2
104	4	3	2	4	3	4	4	2	4	4	1	4
105	3	2	4	4	2	4	3	2	3	2	3	2

**KETERANGAN :**

<b>A = Kesejahteraan Psikologis</b>
-------------------------------------

<b>B = Kepuasan Kerja</b>
---------------------------

**LAMPIRAN 6**  
**DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN**



## DESKRIPSI SUBJEK

## 1. BERDASARKAN JENIS KELAMIN

<b>JENIS KELAMIN RESPONDEN</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	P	105	100.0	100.0	100.0

## 2. BERDASARKAN USIA

<b>USIA RESPONDEN</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	84	80.0	80.0	80.0
	2.00	21	20.0	20.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

## 3. BERDASARKAN LAMA BEKERJA

<b>GROUP_LAMA BEKERJA</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4 s/d 12 bulan	37	35.2	35.2	35.2
	12 s/d 24 bulan	27	25.7	25.7	61.0
	24 s/d 36 bulan	14	13.3	13.3	74.3
	>36 bulan	27	25.7	25.7	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

## 4. BERDASARKAN GAJI BULANAN

<b>GROUP_GAJI BULANAN</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	200000 s/d 500000	15	14.3	14.3	14.3
	500000 s/d 1000000	90	85.7	85.7	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

**LAMPIRAN 7**  
**SKOR EMPIRIK**

### SKOR EMPIRIK

		<b>Statistics</b>	
		KESEJAHTERA ANPSIKOLOGIS	KEPUASAN KERJA
N	Valid	105	105
	Missing	0	0
	Mean	69.1333	50.5714
	Std. Error of Mean	1.00630	.67176
	Median	71.0000	51.0000
	Mode	72.00	52.00
	Std. Deviation	10.31156	6.88345
	Variance	106.328	47.382
	Range	49.00	33.00
	Minimum	47.00	37.00
	Maximum	96.00	70.00
	Sum	7259.00	5310.00

**LAMPIRAN 8**  
**HASIL UJI NORMALITAS**

## UJI NORMALITAS

### ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST

		KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS	KEPUASAN KERJA
N		105	105
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	69.1333	50.5714
	Std. Deviation	10.31156	6.88345
	Most Extreme Absolute Differences	.095	.077
	Positive	.075	.067
	Negative	-.095	-.077
Test Statistic		.095	.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.020 <sup>c</sup>	.132 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

**LAMPIRAN 9**  
**HASIL UJI LINIERITAS**

## UJI LINIERITAS

**ANOVA Table**

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
KESEJAH	Between	(Combined)	6506.221	25	260.249	4.517	.000
TERAAN	Groups	Linearity	1881.608	1	1881.608	32.656	.000
PSIKOLO		Deviation					
GIS *		from	4624.613	24	192.692	3.344	.000
KEPUAS		Linearity					
ANKERJ	Within						
A	Groups		4551.913	79	57.619		
	Total		11058.133	104			



**LAMPIRAN 10**  
**HASIL UJI HIPOTESIS**

## UJI HIPOTESIS

### CORRELATIONS

			KEPUASA NKERJA	KESEJAH TERAAN PSIKOLOGIS
Spearman's rho	KEPUASAN KERJA	Correlation Coefficient	1.000	.364**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	105	105
	KESEJAH TERAAN PSIKOLOGI S	Correlation Coefficient	.364**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	105	105

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

**LAMPIRAN 11**  
**HASIL ANALISIS TAMBAHAN**

**Aspek 1**

<b>CORRELATIONS</b>				
			aspek1	KESEJAH TERAAN PSIKOLOGIS
Spearman's rho	aspek1	Correlation Coefficient	1.000	.304**
		Sig. (2-tailed)	.	.002
		N	105	105
		KESEJAH TERAAN PSIKO LOGIS	Correlation Coefficient	.304**
			Sig. (2-tailed)	.002
			N	105
				1.000
				.
				105

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

**Aspek 2**

<b>CORRELATIONS</b>				
			aspek2	KESEJAH TERAAN PSIKOLOGIS
Spearman's rho	aspek2	Correlation Coefficient	1.000	-.173
		Sig. (2-tailed)	.	.078
		N	105	105
		KESEJAH TERAAN PSIKO LOGIS	Correlation Coefficient	-.173
			Sig. (2-tailed)	.078
			N	105
				1.000
				.
				105

**Aspek 3**

<b>CORRELATIONS</b>				
		KESEJAH TERAAN PSIKOLOGIS		
		aspek3		
Spearman's rho	aspek3	Correlation	1.000	.449**
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	105	105
	KESEJAH	Correlation	.449**	1.000
	TERAAN	Coefficient		
	PSIKO	Sig. (2-tailed)	.000	.
	LOGIS	N	105	105

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

**Aspek 4**

<b>CORRELATIONS</b>				
		KESEJAH TERAAN PSIKOLOGIS		
		aspek4		
Spearman's rho	aspek4	Correlation	1.000	.552**
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	105	105
	KESEJAH	Correlation	.552**	1.000
	TERAAN	Coefficient		
	PSIKO	Sig. (2-tailed)	.000	.
	LOGIS	N	105	105

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

**LAMPIRAN 12**

**SURAT PERMOHONAN IJIN PENELITIAN**



**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),  
 Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 10 April 2018  
 Nomor : 2917 Dek / 70/Div.Um.RT / W / 2018  
 Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi  
 Kepada Yth.

Kepala Toko 'Hillary Adventure Store'

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : **Negita andiyah prihwantari**  
 Nomor Mahasiswa : **14320164**  
 Judul Skripsi : **HUBUNGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DENGAN GAJI DIBAWAH SATU JUTA**

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,

Dr. rer. nat. Arif Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog



Dosen Pembimbing,

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



**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),  
 Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 10 April 2018  
 Nomor : *2017* Dek / 70/Div.Um.RT / W / 2018  
 Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi

Kepada Yth.

*Kepala Toko "Mbaks Tam"*

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : **Negita andiyah prihwantari**  
 Nomor Mahasiswa : **14320164**  
 Judul Skripsi : **HUBUNGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DENGAN GAJI DIBAWAH SATU JUTA**

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Dekan,

*Arief Rahme*  
 Dr. rer. nat. Arief Rahme, S.Psi., M.A., Psikolog



Dosen Pembimbing,

*H. Fuad Nashori*

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



**LAMPIRAN 13**  
**SURAT SELESAI PENELITIAN**

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dennis Irfan Gazhali  
Jabatan : Kepala Toko "Hillary Adventure Store"  
Alamat : Ngawi

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Negita Andiyah Prihwantari  
NIM : 14320164  
Jurusan : Psikologi  
Fakultas : Psikologi dan Sosial Budaya  
Universitas : Universitas Islam Indonesia

Telah selesai melakukan penelitian di Toko "Hillary Adventure Store" untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN DENGAN GAJI DIBAWAH 1 JUTA".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Ngawi, 1 Mei 2018

Kepala Toko



Dennis Irfan Gazhali

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sri Lestariningsih  
Jabatan : Kepala Toko "Mbak Tari"  
Alamat : Ngrambe Ngawi

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Negita Andiyah Prihwantari  
NIM : 14320164  
Jurusan : Psikologi  
Fakultas : Psikologi dan Sosial Budaya  
Universitas : Universitas Islam Indonesia

Telah selesai melakukan penelitian di Toko "Mbak Tari" untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN DENGAN GAJI DIBAWAH 1 JUTA".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Ngawi, 1 Mei 2018

Kepala Toko  
  
Sri Lestariningsih

