

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS (*PSYCHOLOGICAL WELL-
BEING*) PADA PNS SAT BRIMOB POLDA SUMUT**

SKRIPSI

OLEH:

**DAME ROMANTA SARAGIH
15 860 0360**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dame Romanta Saragih
NPM : 15.860.0360
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :**Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*) pada PNS Sat Brimob Pola Sumut.** Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 26 September 2019
Yang menyatakan



(Dame Romanta Saragih)

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KESEJHATERAAN PSIKOLOGIS (*PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*) PADA PNS SAT BRIMOB POLDA SUMUT

NAMA MAHASISWA : DAME ROMANTA SARAGIH

NPM : 15.860.0360

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

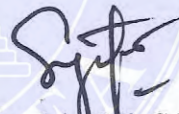
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Suryani Hardjo, S.Psi, MA)

Pembimbing II



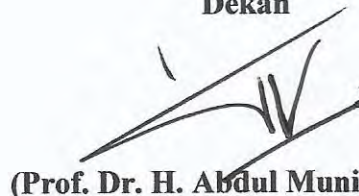
(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)

Ka. Bagian



(Farida Hanum, S.Psi, M.Psi)

Dekan



(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau

UNIVERSITAS MEDAN AREA

26 September 2019

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/21/19

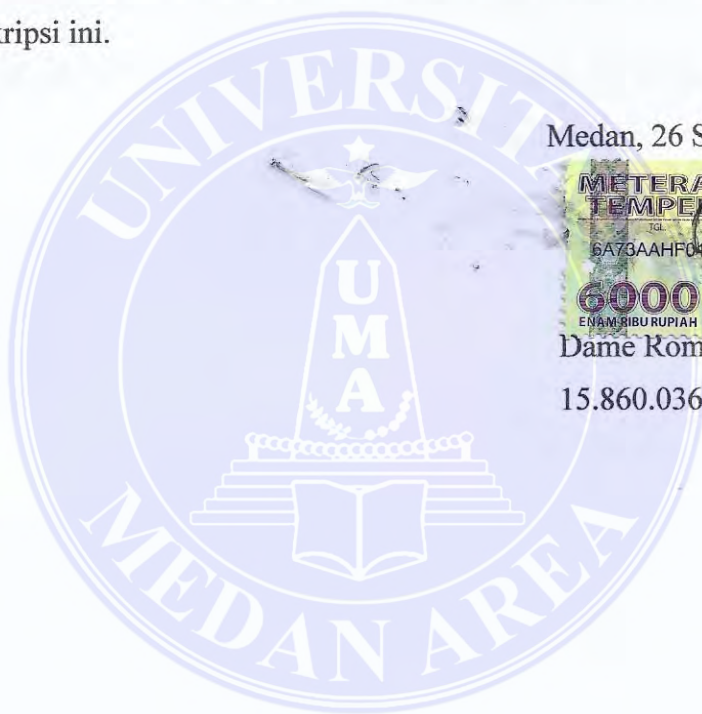
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Access from repository.uma.ac.id

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 26 September 2019



Dame Romanta Saragih

15.860.0360

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI**

PADA TANGGAL

26 September 2019

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

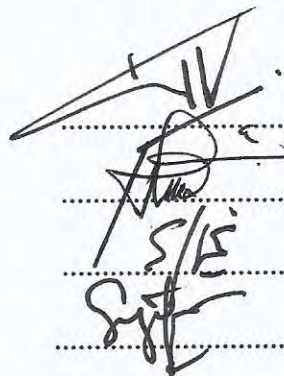
DEKAN


(Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd)

DEWAN PENGUJI

1. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd
2. Istiana, S.Psi, M.Psi
3. Suryani Hardjo, S.Psi, MA
4. Syafrizadi, S.Psi, M.Psi

TANDA TANGAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

ii

Document Accepted 10/21/19

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Access from repository.uma.ac.id

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS (*PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*) PADA PNS SAT BRIMOB POLDA SUMUT

Oleh :

DAME ROMANTA SARAGIH
15 860 0360

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) pada PNS Sat Brimob Polda Sumut. Sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang PNS, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Sejalan dengan pembahasan yang ada dalam landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*). Dengan asumsi bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pada PNS maka akan semakin tinggi kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) PNS tersebut, demikian sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja pada PNS maka akan semakin rendah kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) PNS tersebut. Pengumpulan data dilakukan dengan skala Likert. Untuk menguji Hipotesis yang diajukan dilakukan dengan koefisien korelasi $R_{xy} = 0,582$; $p = 0,006 < 0,050$. Artinya ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Jadi antara kedua variabel ada hubungan sebab akibat. Dari hasil yang diperoleh ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesa yang diajukan, diterima.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis*



UNIVERSITAS MEDAN AREA

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

**RELATION BETWEEN JOB SATISFACTION WITH PSYCHOLOGICAL
WELL-BEING ON CIVIL SERVANTS SAT BRIMOB POLDA SUMUT**

By:

DAME ROMANTA SARAGIH

15 860 0360

This study aims to look at the relationship between job satisfaction and psychological well-being to civil servants at the Sat Brimob Polda Sumut. The sample in this study were 36 civil servants, with the sampling technique using total sampling. In line with the discussion in the theoretical basis, the hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between job satisfaction and psychological well-being. Assuming that the higher job satisfaction for civil servants, the higher the psychological well-being of the civil servant. Data collection is done with a Likert scale. To test the proposed hypothesis with a correlation coefficient $R_{xy} = 0,582$; $p = 0,006 < 0,050$. Meaning that there is a relationship between job satisfaction and psychological well-being. So between the two variables there is a causal relationship. From the results obtained, it can be stated the hypothesis submitted is accepted.

Keywords: *Job Satisfaction, Psychological Well-being*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya, kesabaran, kemudahan, dan kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta kerjasama yang baik dari berbagai pihak, oleh karena itu sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Yayasan H.Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Kepada Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Kepada Bapak Hairul Dalimunthe, M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Meda Area.
5. Kepada Ibu Suryani Hardjo S.Psi, MA selaku dosen pembimbing I sekaligus ketua penguji yang selalu memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada Bapak Syafrizaldi S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Kepada ibu Istiana S.Psi, M.Psi selaku sekretaris penguji syang selalu ramah dan baik hati kepada peneliti.
8. Ibu Farida Hanum Siregar, S.psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi yang selalu baik hati kepada peneliti, memberikan saran serta ilmu pengetahuan dan memperlancaran proses penyelesaian dalam skripsi peneliti.
9. Kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan penulis banyak hal mengenai psikologi selama peneliti mengikuti perkuliahan.
10. Kepada seluruh staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area: Bang Agus, Bang Fajar, Bang Iwan, Bang Akbar, Kak Janah, Kak Masnah, Kak Citra, Kak Tatik, dan Kak Lili yang telah banyak membantu penulis dalam urusan administrasi.
11. Yang istimewa dan tercinta kepada kedua orangtuaku, Ayahku (Harapan Hotmantuah Saragih) dan Ibuku (Revita Gultom) yang tiada hentinya memberikan doa, support, motivasi dan kasih sayangnya dan selalu menjadi inspirasi peneliti untuk menjadi kebanggaan keluarga.
12. Yang tersayang adik- adikku Rido Alexander Saragih, Risky Junidman Saragih, Rotuah Saragih, Rama Hotjan Saragih, Dearma Saragih yang selalu memberikan doa, motivasi, bantuan-bantuan, semangat, dukungan, dan kasih sayang.
13. Kepada yan tercinta kepada Mak Tua, ibu saya selama di Medan (Ros Lingga) dan Kak Lely Meirisa Ginting yang sudah banyak memberi

support, motivasi, bimbingan, arahan dan semua didikan selama peneliti kuliah.

14. Kepada yang tercinta dan tersayang (calon masa depanku) Benget Saputra Tondang S.Pi, yang selalu support, mendampingi, membantu, dan memberikan doa kepada peneliti hingga skripsi ini selesai.
15. Kepada abangnda Briptu Ricky Ananda Sihotang yang telah memberi dukungan luar biasa, yang paling responsif akan keluh kesah peneliti, dan sudah menjadi abang kandung, sudah menjadi penolong, dan sudah sangat membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Kepada keluarga besar Cumakita yang saya cintai, kalian adalah keluarga kecil yang telah memberikan bumbu dalam kehidupan peneliti, buatcanda tawa dan pengajaran yang selalu dihadirkan ditengah-tengah kita.
17. Kepada kaka senior psikologi malam stambuk 2014 Kak Cika, Kak Fadila sweden, Kak Dini, Kak Ratna, Kak Utii, Kak Maria, yang telah banyak membantu dan memberi semangat kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi.
18. Kepada teman- teman se-Almamater (Psikologi malam Stambuk 2015) yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang selama ini belajar bersama dan berjuang bersama di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
19. Kepada keluarga besar Alumin Kelapa Sanju Familyhood (kelas duabelas IPA satu) yang juga banyak member dukungan dan motivasi kepada peneliti.

20. Dan terakhir kepada keluarga besar FA 022 dan 088 beserta seluruh Anggota FA Korwil Wil.V GBI House Of Sacrific Medan yang sudah selalu mendoakan peneliti dan memberi dukungan serta motivasi hingga penyelesaian skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini terdapat banyak kekurangan dan kesalahan baik dalam kata, isi maupun tata tulisannya. Untuk itu peneliti mengharapkan saran dan sumbangan pikiran untuk kelengkapan karya tulis selanjutnya. Akhir kata semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu melimpahkan berkah dan Anugerah-Nya serta membalas segala amal baik semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan dan pengetahuan kita semuanya khususnya bagi peneliti pribadi.

Meda, 15 Juni 2019

Peneliti

DAME ROMANTA SARAGIH

15 860 0360

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	xvii
RIWAYAT HIDUP.....	xviii
DAFTAR ISI	xix
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A.Latar Belakang Masalah	1
B.Identifikasi Masalah	10
C.Batasan Masalah	11
D.Rumusan Masalah.....	11
E.Tujuan Penelitian.....	11

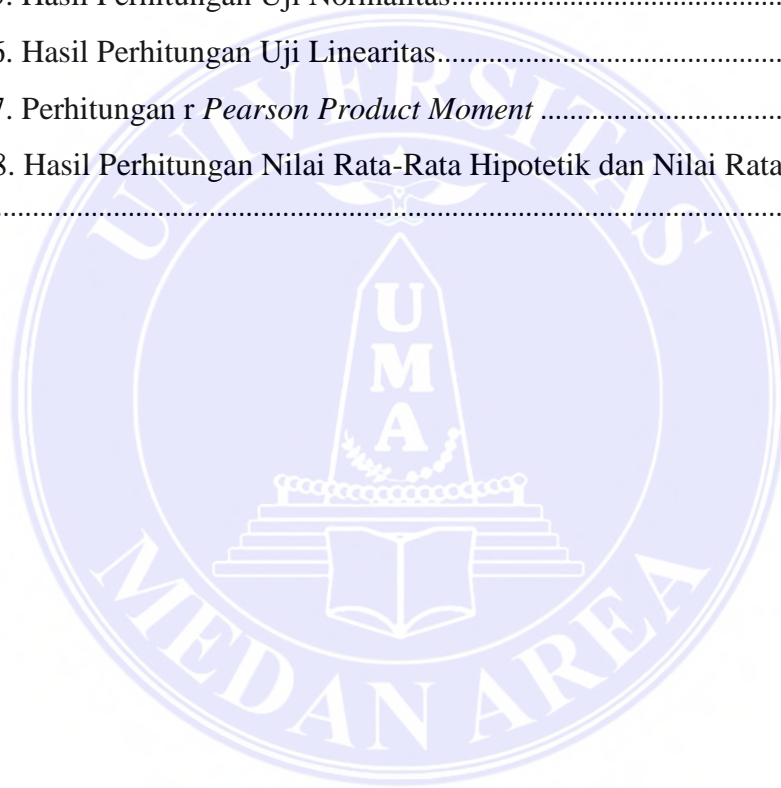
F.Manfaat Penelitian.....	12
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
A.Pegawai Negri Sipil (PNS)	13
1.Pengertian Pegawai Negri Sipil	13
2.Jajaran Pegawai Negri Sipil	14
B. <i>Psychological Well-Being</i>	15
1.Pengertian Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well-Being</i>)..	15
2.Aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis.....	17
3.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis	21
C.Kepuasan Kerja	23
1.Pengertian Kepuasan Kerja.....	23
2.Aspek-aspek Kepuasan Kerja	25
3.Jenis-jenis Kepuasan Kerja	28
4.Teori kepuasan kerja	30
5.Ciri- Ciri Kepuasan Kerja	32
6.Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja	33
7.Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	35
D.Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well-Being</i>)	39
E.Kerangka Konseptual	41

F.Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
A.Identifikasi Variabel Penelitian	43
B.Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	43
1.Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well-Being</i>)	43
2. Kepuasan Kerja	44
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	45
1.Populasi	45
2.Sampel.....	45
3.Teknik Pengambilan Sampel	45
D.Metode Pengambilan Data	
E.Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	46
1.Validitas Alat Ukur	48
2.Reliabilitas Alat Ukur	48
F.Metode Analisis Data	48
BAB IV LAPORAN HASIL PENELITIAN	71
A.Orientasi Kacah Penelitian dan Gambaran Subjek Penelitian.....	71
1. Orientasi Kacah Penelitian	71
2. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	72
B. Pelaksanaan Penelitian	72
1. Persiapan Penelitian.....	72

	Halaman
2. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur Penelitian	78
3. Pelaksanaan Penelitian.....	82
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	83
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	83
2. Uji Asumsi	83
a. Uji Normalitas.....	83
b. Uji Linearitas.....	84
3. Hasil Perhitungan Analisis Data <i>Pearson Product Moment</i>	85
4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	86
D. Pembahasan.....	89
BAB V PENUTUP.....	93
A. Simpulan.....	93
B. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA.....	99
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	100
SURAT KETERANGAN PENELITIAN.....	105

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Distribusi Sebaran Item Kepuasan Kerja Sebelum <i>Try Out</i>	52
Tabel 2. Distribusi Sebaran Item Skala Kesejahteraan Psikologis Sebelum <i>Try Out</i>	54
Tabel 3. Distribusi <i>Item</i> Skala Kepuasan Kerjasetelah Uji Coba.	56
Tabel 4. Distribusi <i>Item</i> Skala Kesejahteraan Psikologis Setelah Uji Coba	58
Table 5. Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	61
Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	62
Table 7. Perhitungan r <i>Pearson Product Moment</i>	63
Tabel 8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Nilai Rata-Rata Empirik	64



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	39
Kurva Normal Kepuasan Kerja	65
KurvaNormal Kesejahteraan Psikologis.....	65





UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

IDENTITAS DIRI

(Identitas Bapak/Ibu dirahasiakan)

Inisial :
Usia : Tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki/ Perempuan
Pendidikan terakhir :
Jabatan :
NIP :

PETUNJUK PENGISIAN

Skala ini terdiri atas 30 butir pernyataan.

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian berikan jawaban Bapak/Ibu pada lembar jawaban yang sudah disediakan dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah tersedia, yaitu:
STS : bila “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
TS : bila “Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
S : bila “Setuju” dengan pernyataan tersebut
SS : bila “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
2. Bapak/Ibu mohon mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda namun semua jawaban dianggap **BENAR** dan tidak ada jawaban yang dianggap **SALAH**. Jawaban yang paling benar adalah jawaban yang paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu.

3. Jika Bapak/Ibu ingin mengganti jawaban, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang tidak sesuai lalu berilah tanda (X) pada jawaban yang lebih sesuai dengan diri Bapak/Ibu.

No.	Pernyataan	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki arah dan tujuan hidup	SS	S	TS	STS

4. Jawablah semua pernyataan, jangan ada yang terlewat.

SELAMAT BEKERJA

ANGKET SKALA ASPEK KEPUASAN KERJA

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya melakukan pekerjaan saya dengan penuh tanggungjawab	SS	S	TS	STS
2	Cara kerja di institusi ini tidak jelas sehingga membuat saya jengkel	SS	S	TS	STS
3	Pekerjaan yang saya lakukan tidak monoton	SS	S	TS	STS
4	Pekerjaan yang saya lakukan terasa membosankan karena kurang sesuai dengan minat saya	SS	S	TS	STS
5	Pekerjaan yang saya kerjakan menarik	SS	S	TS	STS
6	Pekerjaan yang diberikan kepada saya lakukan kurang bervariasi sehingga membuat saya bosan mengerjakannya	SS	S	TS	STS
7	Saya mendapatkan gaji yang cukup dari institusi ini	SS	S	TS	STS
8	Imbalan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan membuat saya kecewa	SS	S	TS	STS
9	Saya senang karenapembayaran yang saya dapatkan tepat waktu	SS	S	TS	STS
10	Saya merasa diperlakukan tidak adil karena gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tenaga yang saya berikan	SS	S	TS	STS
11	Sistem penerimaan gaji di institusi ini memiliki prosedur yang tarnsperan dan jujur	SS	S	TS	STS
12	Prosedur cara pembayaran gaji di institusi ini kurang jelas sehingga hal ini mengecewakan	SS	S	TS	STS

	saya				
13	Promosi yang dilakukan di institusi ini sepertinya cukup adil	SS	S	TS	STS
14	Promosi yang dilakukan di institusi ini bagi saya tidak adil dan berpihak	SS	S	TS	STS
15	Saya merasa jenjang karir di institusi ini jelas	SS	S	TS	STS
16	Jenjang karir yang tidak jelas dalam institusi ini membuat saya tidak termotivasi bekerja	SS	S	TS	STS
17	Setiap promosi yang dilakukan dalam institusi ini dilakukan secara transparan sehingga membuat saya merasakan keadilan	SS	S	TS	STS
18	Promosi yang tidak dilakukan secara transparan membuat saya kecewa	SS	S	TS	STS
19	Saya senang memiliki atasan yang senantiasa menghargai hasil kerja dan memberikan perhatian kepada anak buahnya	SS	S	TS	STS
20	Atasan saya tidak pernah menghargai kerja keras saya, sehingga saya tidak semangat	SS	S	TS	STS
21	Sungguh menyenangkan mempunyai atasan yang mau mendengarkan keluhan-keluhan anak buahnya	SS	S	TS	STS
22	Mendengarkan atasan menegur kesalahan anak buah di depan umum, membuat hati saya tidak nyaman	SS	S	TS	STS
23	Memiliki atasan yang mempercayai kemampuan anak buah membuat saya bersemangat bekerja	SS	S	TS	STS
24	Atasan saya tidak pernah memberikan kebebasan kreatif dalam pekerjaan	SS	S	TS	STS
25	Sungguh menyenangkan memiliki teman kerja yang saling membantu satu sama lain	SS	S	TS	STS
26	Memiliki teman kerja yang tidak saling menghargai satu sama lain, membuat saya sedih	SS	S	TS	STS
27	Hal yang membahagiakan saya adalah memiliki teman kerja yang saling membantu satu sama lain	SS	S	TS	STS
28	Memiliki teman kerja yang tidak saling mempercayai satu sama lain di institusi ini membuat suasana kerja tidak menyenangkan	SS	S	TS	STS
29	Hal yang membuat saya betah bekerja adalah karena teman sekerja yang saling mendukung	SS	S	TS	STS
30	Saya merasa sedih karena sesama teman kerja tidak saling membantu satu sama lain	SS	S	TS	STS



LAMPIRAN B
SKALA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
(*PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

IDENTITAS DIRI

(Identitas Bapak/Ibu dirahasiakan)

Inisial :
Usia : Tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki/ Perempuan
Pendidikan terakhir :
Jabatan :
NIP :

PETUNJUK PENGISIAN

Skala ini terdiri atas 32 butir pernyataan.

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian berikan jawaban Bapak/Ibu pada lembar jawaban yang sudah disediakan dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah tersedia, yaitu:
STS : bila “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
TS : bila “Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
S : bila “Setuju” dengan pernyataan tersebut
SS : bila “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
2. Bapak/Ibu mohon mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda namun semua jawaban dianggap **BENAR** dan tidak ada jawaban yang dianggap **SALAH**. Jawaban yang paling benar adalah jawaban yang paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu.

3. Jika Bapak/Ibu ingin mengganti jawaban, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang tidak sesuai lalu berilah tanda (X) pada jawaban yang lebih sesuai dengan diri Bapak/Ibu.

No.	Pernyataan	PILIHAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki arah dan tujuan hidup	SS	S	TS	STS

4. Jawablah semua pernyataan, jangan ada yang terlewat.

SELAMAT BEKERJA

**ANGKET SKALA ASPEK KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
(PSYCHOLOGICAL WELL-BEING)**

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki rasa yakin dan positif tentang diri saya	SS	S	TS	STS
2	Saya kecewa dengan keadaan dan kemampuan saya	SS	S	TS	STS
3.	Saya mampu mengelola pekerjaan saya sendiri dengan baik	SS	S	TS	STS
4.	Saya tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
5.	Saya sangat dekat dengan rekan kerja saya	SS	S	TS	STS
6	Saya tidak pernah bertegur sapa dengan rekan kerja saya	SS	S	TS	STS
7	Beberapa rekan kerja adalah teman baik saya	SS	S	TS	STS
8	Rekan kerja saya bukan teman yang baik	SS	S	TS	STS
9	Apabila rekan kerja saya membutuhkan bantuan, saya selalu membantunya	SS	S	TS	STS

10	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya dan rekan kerja tidak pernah saling membantu	SS	S	TS	STS
11	Saya mampu mengambil keputusan tanpa melibatkan orang lain	SS	S	TS	STS
12	Setiap pengambilan keputusan saya selalu melibatkan orang lain	SS	S	TS	STS
13	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik tanpa melibatkan orang lain	SS	S	TS	STS
14	Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan sendiri	SS	S	TS	STS
15	Saya biasanya melakukan pekerjaan dengan baik mengurus keuangan dan urusan pribadi saya	SS	S	TS	STS
16	Dalam banyak hal saya merasa kecewa dengan pencapaian saya dalam hidup	SS	S	TS	STS
17	Saya berusaha memperbaiki kinerja saya ketika saya ditegor oleh atasan saya	SS	S	TS	STS
18	Saya tidak peduli jika saya ditegor oleh atasan saya	SS	S	TS	STS
19	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya	SS	S	TS	STS
20	Saya tidak tertarik untuk menjali hubungan dengan rekan kerja saya	SS	S	TS	STS
21	Saya mampu menghargai pendapat orang lain walaupun pendapat saya ditolak	SS	S	TS	STS
22	Saya kecewa apabila orang lain menolak pendapat saya	SS	S	TS	STS
23	Walaupun rezeki saya tidak sebanyak rezeki orang lain, saya selalu menerimanya dengan ikhlas	SS	S	TS	STS
24	Saya tidak pernah puas atas rezeki yang saya terima	SS	S	TS	STS
25	Saya yakin karir saya akan meningkat	SS	S	TS	STS
26	Saya tidak yakin karir saya akan meningkat				

27	Lebih penting bagi saya untuk "cocok" dengan orang lain daripada berdiri sendiri di atas saya prinsip	SS	S	TS	STS
28	Saya merasa stres karena saya tidak bisa mengikuti semua hal yang harus saya lakukan masing-masing hari	SS	S	TS	STS
29	Saya selalu belajar mengembangkan potensi saya agar saya mampu meraih prestasi dikantor saya	SS	S	TS	STS
30	Saya tidak pernah tertarik untuk meraih suatu prestasi dikantor saya	SS	S	TS	STS
31	Saya berupaya untuk menciptakan hal-hal yang kreatif agar saya tidak mudah jenuh dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
32	Saya tidak tertarik dengan pekerjaan saya sehingga saya mudah bosan.	SS	S	TS	STS



UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id



UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

Your trial period for SPSS for Windows will expire in 14 days.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013
VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032
/SCALE('wellbeing') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes		
Output Created		23-May-2019 14:02:32
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none> 36
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 /SCALE('wellbeing') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.016 00:00:00.015

[DataSet0]

Scale: wellbeing

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	90.7778	164.863	.555	.903
VAR00002	90.8889	159.302	.659	.900
VAR00003	90.8056	165.190	.516	.903
VAR00004	90.7222	159.406	.629	.901
VAR00005	90.9722	169.171	.195	.909
VAR00006	90.8056	169.533	.245	.907
VAR00007	90.6944	160.675	.610	.901
VAR00008	90.7222	168.321	.324	.906
VAR00009	90.8889	166.844	.475	.904
VAR00010	90.8333	160.257	.638	.901
VAR00011	90.8056	168.733	.334	.906
VAR00012	90.9167	165.221	.377	.905
VAR00013	91.0833	165.221	.398	.905
VAR00014	90.9444	154.454	.756	.898
VAR00015	90.7222	165.235	.501	.903
VAR00016	90.9167	162.364	.614	.902
VAR00017	90.8889	171.873	.125	.908
VAR00018	91.0000	158.114	.610	.901
VAR00019	91.0000	155.543	.676	.900
VAR00020	90.7778	166.006	.453	.904
VAR00021	90.9167	164.021	.556	.903
VAR00022	91.1389	164.466	.494	.903
VAR00023	91.0000	158.514	.559	.902
VAR00024	91.0000	165.257	.457	.904
VAR00025	90.8056	158.390	.685	.900
VAR00026	90.8889	162.673	.696	.901
VAR00027	90.9722	171.742	.131	.908
VAR00028	90.8611	160.923	.510	.903
VAR00029	91.0000	168.171	.286	.906
VAR00030	90.7500	164.021	.519	.903
VAR00031	90.8056	171.933	.075	.911
VAR00032	90.6667	173.371	.033	.910

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
DATASET ACTIVATE DataSet1.
DATASET CLOSE DataSet0.
RELIABILITY
  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR000
07 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VA
R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021
VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030
  /SCALE('kepuasan kerja') ALL
  /MODEL=ALPHA

  /SUMMARY=TOTAL
    
```

Reliability

Notes		
Output Created		23-May-2019 14:07:52
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	36
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 /SCALE('kepuasan kerja') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet1]

Scale: kepuasan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

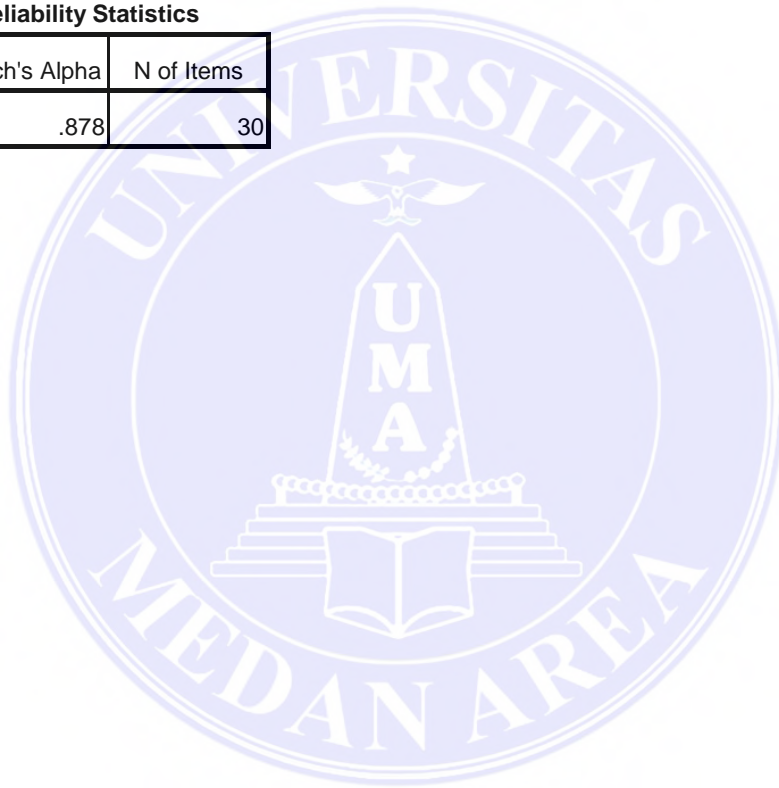
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	30



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	82.9167	135.221	.516	.871
VAR00002	82.9444	133.825	.455	.873
VAR00003	82.8056	142.790	.193	.878
VAR00004	82.7778	146.235	-.020	.883
VAR00005	83.0278	135.456	.495	.872
VAR00006	83.0278	129.913	.699	.866
VAR00007	83.2500	132.821	.552	.870
VAR00008	82.8611	134.980	.505	.872
VAR00009	82.8889	138.102	.378	.875
VAR00010	82.6111	137.844	.512	.872
VAR00011	82.7500	136.821	.435	.873
VAR00012	83.1667	132.943	.644	.868
VAR00013	82.7500	137.450	.387	.875
VAR00014	83.0833	135.907	.413	.874
VAR00015	82.8056	141.533	.211	.878
VAR00016	83.1667	130.829	.674	.867
VAR00017	83.1944	136.161	.495	.872
VAR00018	82.9444	145.311	.052	.880
VAR00019	83.0833	133.107	.653	.868
VAR00020	82.3611	145.666	.046	.880
VAR00021	83.1667	140.486	.271	.877
VAR00022	83.0278	137.571	.390	.874
VAR00023	83.1111	137.587	.348	.876
VAR00024	82.9167	140.307	.275	.877
VAR00025	83.1389	141.266	.279	.877
VAR00026	82.8333	139.971	.283	.877
VAR00027	83.0556	134.911	.538	.871
VAR00028	83.3056	137.761	.342	.876
VAR00029	83.0833	133.279	.644	.869
VAR00030	83.1111	137.759	.444	.873

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
DATASET ACTIVATE DataSet2.
DATASET CLOSE DataSet1.
NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=wellbeing Kepuasankerja
  /STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

```

NPar Tests

Notes

Output Created	23-May-2019 14:14:56	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	36
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=wellbeing Kepuasanekerja /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.031
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
wellbeing	36	73.28	12.261	36	90
Kepuasanekerja	36	59.08	10.592	36	76

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		wellbeing	Kepuasanekerja
N		36	36
Normal Parameters ^a	Mean	73.28	59.08
	Std. Deviation	12.261	10.592
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.126
	Positive	.086	.074
	Negative	-.125	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		.751	.756
Asymp. Sig. (2-tailed)		.626	.618
a. Test distribution is Normal.			

```

EXAMINE VARIABLES=wellbeing Kepuasanekerja
/PLOT BOXPLOT STEMLEAF
/COMPARE GROUP
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
    
```

Explore

Notes

Output Created		23-May-2019 14:15:35
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	36
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax		EXAMINE VARIABLES=wellbeing Kepuasankerja /PLOT BOXPLOT STEMLEAF /COMPARE GROUP /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.406
	Elapsed Time	00:00:00.437

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
wellbeing	36	100.0%	0	.0%	36	100.0%
Kepuasanekerja	36	100.0%	0	.0%	36	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
wellbeing	Mean	73.28	2.043	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	69.13	
		Upper Bound	77.43	
	5% Trimmed Mean	74.12		
	Median	75.50		
	Variance	150.321		
	Std. Deviation	12.261		
	Minimum	36		
	Maximum	90		
	Range	54		
	Interquartile Range	14		
	Skewness	-1.151	.393	
	Kurtosis	1.516	.768	
Kepuasanekerja	Mean	59.08	1.765	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	55.50	
		Upper Bound	62.67	
	5% Trimmed Mean	59.38		
	Median	61.00		
	Variance	112.193		
	Std. Deviation	10.592		
	Minimum	36		
	Maximum	76		
	Range	40		
	Interquartile Range	16		
Skewness	-.539	.393		

Descriptives

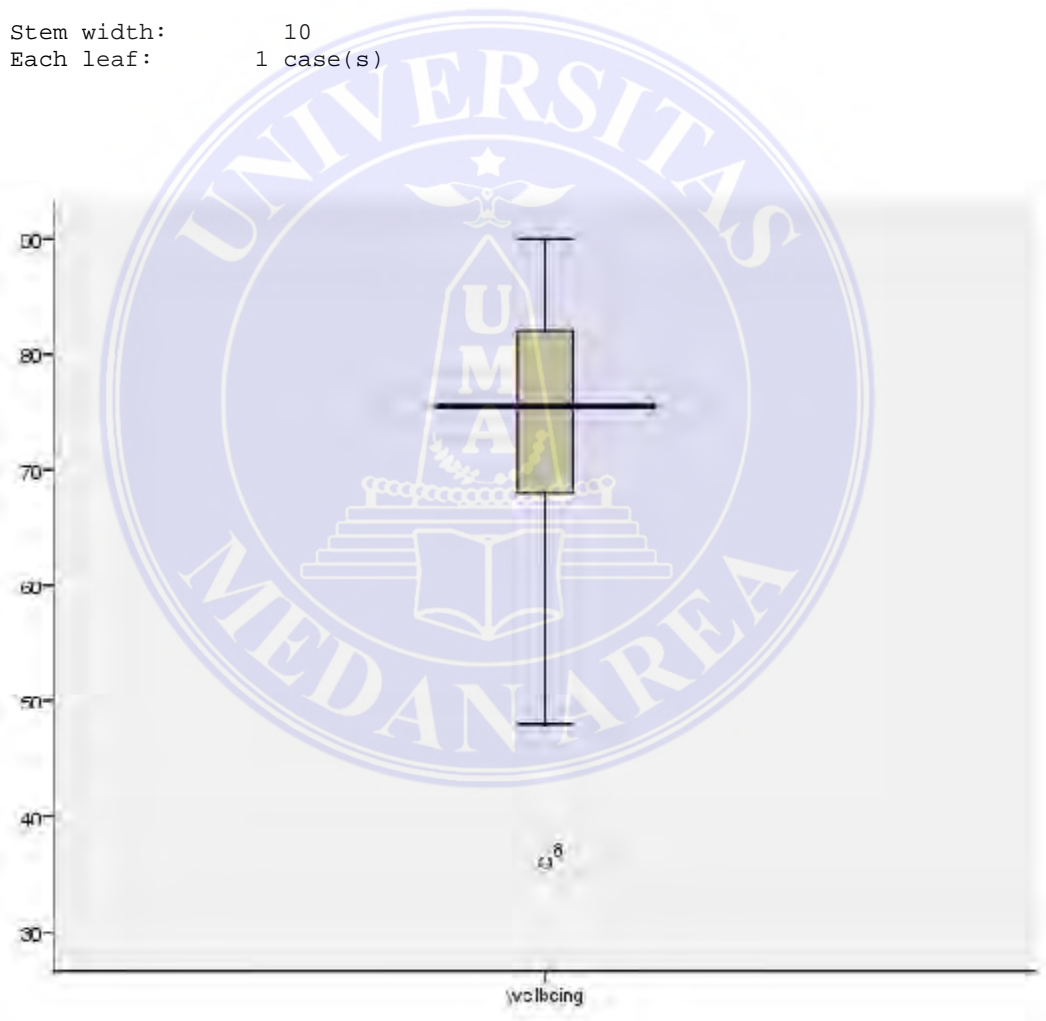
		Statistic	Std. Error	
wellbeing	Mean	73.28	2.043	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	69.13	
		Upper Bound	77.43	
	5% Trimmed Mean	74.12		
	Median	75.50		
	Variance	150.321		
	Std. Deviation	12.261		
	Minimum	36		
	Maximum	90		
	Range	54		
	Interquartile Range	14		
	Skewness	-1.151	.393	
	Kurtosis	1.516	.768	
Kepuasan kerja	Mean	59.08	1.765	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	55.50	
		Upper Bound	62.67	
	5% Trimmed Mean	59.38		
	Median	61.00		
	Variance	112.193		
	Std. Deviation	10.592		
	Minimum	36		
	Maximum	76		
	Range	40		
	Interquartile Range	16		
	Skewness	-.539	.393	
	Kurtosis	-.489	.768	

wellbeing

wellbeing Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem &	Leaf
1.00	Extremes	(=<36)
2.00	4 .	88
.00	5 .	
2.00	5 .	89
2.00	6 .	33
4.00	6 .	7889
5.00	7 .	12223
8.00	7 .	55677789
6.00	8 .	012224
4.00	8 .	5678
2.00	9 .	00

Stem width: 10
Each leaf: 1 case(s)

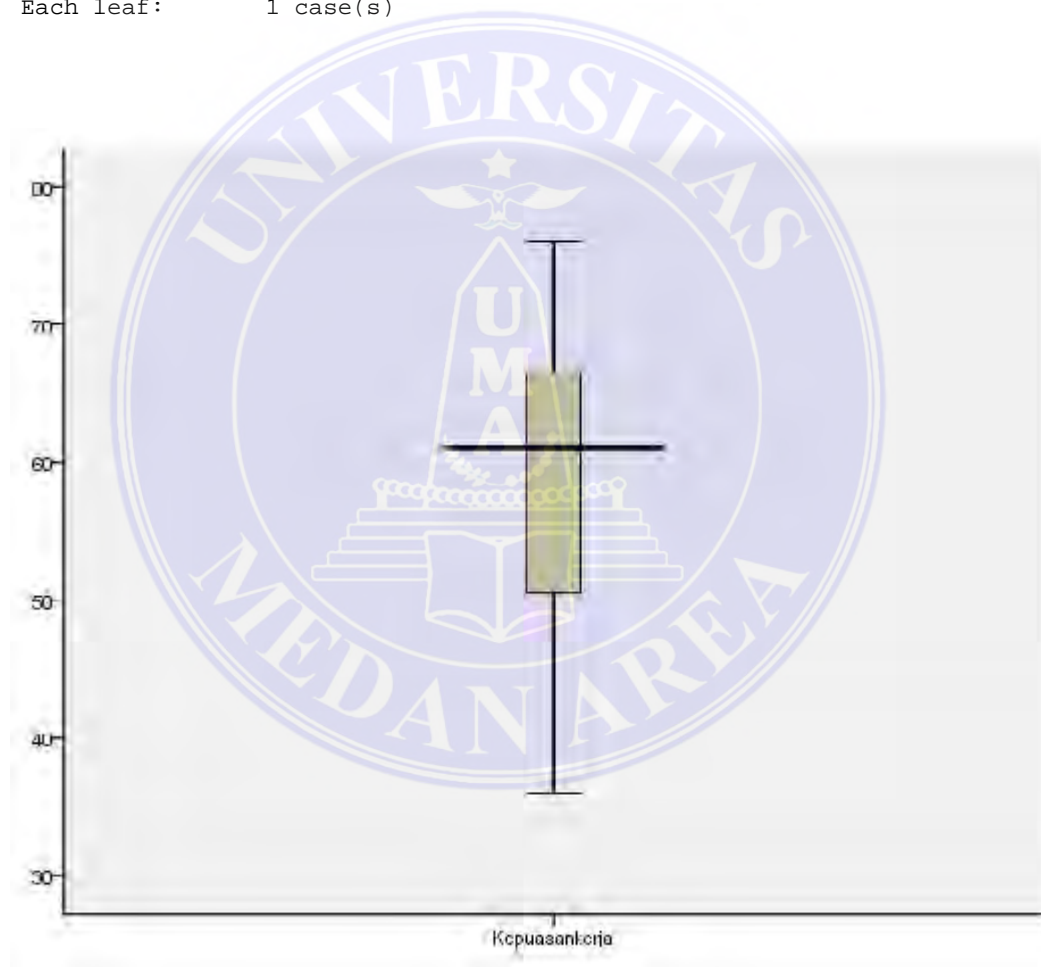


Kepuasankerja

Kepuasankerja Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem & Leaf
2.00	3 . 69
3.00	4 . 033
3.00	4 . 799
2.00	5 . 01
5.00	5 . 57889
9.00	6 . 001122344
7.00	6 . 5567899
3.00	7 . 123
2.00	7 . 56

Stem width: 10
Each leaf: 1 case(s)



```
MEANS TABLES=wellbeing BY Kepuasankerja  
/CELLS MEAN COUNT STDDEV  
  
/STATISTICS ANOVA LINEARITY.
```

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

Means

Notes

Output Created	23-May-2019 14:16:27	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	36
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax	MEANS TABLES=wellbeing BY Kepuasankerja /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.	
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
wellbeing *	36	100.0%	0	.0%	36	100.0%
Kepuasankerja						

Report

wellbeing

Kepuas ankerja	Mean	N	Std. Deviation
36	63.00	1	.
39	59.00	1	.
40	48.00	1	.
43	51.50	2	21.920
47	58.00	1	.
49	60.50	2	17.678
50	90.00	1	.
51	72.00	1	.
55	81.00	1	.
57	72.00	1	.
58	79.50	2	3.536
59	80.00	1	.
60	73.50	2	7.778
61	78.50	2	10.607
62	79.50	2	3.536
63	88.00	1	.
64	77.50	2	13.435
65	80.00	2	5.657
66	78.00	1	.
67	82.00	1	.
68	77.00	1	.
69	67.50	2	6.364
71	75.00	1	.
72	69.00	1	.
73	90.00	1	.
75	75.00	1	.
76	85.00	1	.
Total	73.28	36	12.261

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
wellbeing * Kepuasan kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	4017.222	26	154.509	1.118	.457
		Deviation from Linearity	1780.510	1	1780.510	12.882	.006
			2236.712	25	89.468	.647	.813
	Within Groups		1244.000	9	138.222		
Total			5261.222	35			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
wellbeing * Kepuasan kerja	.582	.338	.874	.764

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=wellbeing Kepuasankerja
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes	
Output Created	23-May-2019 14:20:14
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 36
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=wellbeing Kepuasankerja /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00.031 Elapsed Time 00:00:00.032

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
wellbeing	73.28	12.261	36
Kepuasanekerja	59.08	10.592	36

Correlations

		wellbeing	Kepuasanekerja
wellbeing	Pearson Correlation	1	.582**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	36	36
Kepuasanekerja	Pearson Correlation	.582**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	36	36

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

LAMPIRAN HASIL DATA MENTAH SKALA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	3	3	3	4	4	1	4	4	2	3	3	4	2	1	3	4	2	1	1	3	4	3	1	2	3	3	3	2	4	3	4	3	
2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	1	2	4	2	4	1	2	4	4	2	4	2	4	3	2	4	4	
3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	1	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	1	
5	3	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1	3	3	4	
6	3	3	3	2	4	4	2	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	1	4
7	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
8	2	1	2	1	2	2	1	4	2	1	2	1	1	1	2	1	4	1	1	2	1	1	1	2	1	1	4	1	3	2	3	3	
9	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	
10	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	
11	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	
12	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
13	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	
14	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	3	2	
15	3	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	
16	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	1	4	3	3	3	4	4	2	4	2	3	2	1	4	
17	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	
18	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	
19	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	1	4	4	3	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
20	2	4	2	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	4	2	4	2	2	1	2	3	3	3	
21	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	1	1	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	
22	3	2	3	4	2	4	4	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	
23	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	1	4	
24	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	
25	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
26	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

27	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
28	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2		
29	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4		
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
31	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4
32	2	1	2	1	4	3	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	3	2	2	3	1	4	3	
33	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	4	3	4	2	3	4	4	4	
34	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	
35	4	4	4	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	
36	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	

LAMPIRAN HASIL DATA MENTAH SKALA KEPUASAN KERJA

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	4	3	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	
2	2	2	4	4	3	3	1	3	4	2	4	3	4	2	1	4	3	2	3	3	3	1	3	4	2	4	3	1	4	4	
3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	
4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	
5	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	1	3	1	4	2	3	2	1	2	2	2	3	1	3	
6	1	3	3	4	2	3	1	4	4	3	4	2	4	1	2	3	3	3	3	3	1	4	2	4	3	2	4	2	3	2	
7	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	
8	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	3	1	2	4	4	2	2	3	3	3	1	2	2	4	2	4	2	2	3	2	
9	3	1	3	4	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	
10	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	2	4	3	2	3	2	
11	2	3	2	3	2	1	2	4	2	2	3	2	2	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	
12	2	4	4	4	3	3	4	3	1	4	4	1	4	2	4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	
13	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3

14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	2	3	4	4	3	3	4	2	3	2
15	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4
16	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	2	3	1	2	4	4	1	2	2	4	2	4	1	2	4	4	1	4	2	3
17	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3
18	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	3	4	2	3	1	4	3	3	2	2	3	2
19	2	2	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2
20	3	3	2	1	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2
21	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3
22	4	4	3	3	2	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4
23	2	1	3	4	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	1	3	1	2	1	1	3	4	1	1	2	2
24	2	1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	4	2	3
25	3	4	2	2	1	1	3	1	3	4	4	1	2	4	2	1	3	3	2	3	1	1	2	4	2	1	3	4	2	2
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
27	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	2	1	2	1	1	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	1	4	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2
29	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	1	2	4	4	1	3	2	4	2	3	1	2	3	4	1	4	2	3
30	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4
31	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3
32	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1
33	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
34	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	2	2	3	3	4	3	1	3	3	1	3	3	2	3	4
35	2	1	4	3	4	2	1	3	2	3	3	2	4	2	2	1	2	3	2	4	4	3	4	2	2	4	2	2	3	2
36	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	3	3	3	3

DISTRIBUSI ITEM SKALA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS SETELAH UJI COBA

Responden	1	2	3	4	7	9	10	11	12	13	14	15	16	18	19	20	21	22	23	24	25	26	28	30	
1	3	3	3	4	4	2	3	3	4	2	1	3	4	1	1	3	4	3	1	2	3	3	2	3	69
2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	1	4	2	4	1	2	4	4	2	4	4	2	80

UNIVERSITAS MEDAN AREA

 ©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	1	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	78
4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	63
5	3	2	3	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	48
6	3	3	3	2	2	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	82
7	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	72
8	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	36
9	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	59
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	77
11	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	73
12	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	88
13	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	75
14	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	90
15	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	85
16	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	1	4	3	3	3	4	4	2	2	2	77
17	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	58
18	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	87
19	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	1	4	4	3	2	1	3	4	3	4	4	81
20	2	4	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	4	2	1	3	68
21	3	4	3	4	4	3	4	3	1	1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	82
22	3	2	3	4	4	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	72
23	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	63
24	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	84
25	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	72
26	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	68
27	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	82
28	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	67
29	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	71
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75

UNIVERSITAS MEDAN AREA

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	77	
32	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	3	2	1	48	
33	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	1	1	4	3	2	4	76
34	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	79
35	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	90
36	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	86

DISTRIBUSI ITEM SKALA KEPUASAN KERJA SETELAH UJI COBA

Responden	1	2	6	7	8	9	10	11	12	13	14	16	17	19	22	23	27	30	
1	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	65
2	2	2	3	1	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	1	3	3	4	54
3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	60
4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	61
5	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	1	1	1	3	2	2	3	36
6	1	3	3	1	4	4	3	4	2	4	1	3	3	3	4	2	4	2	53
7	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	54
8	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	4	2	2	3	2	2	2	2	38
9	3	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	36
10	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	57
11	2	3	1	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	44
12	2	4	3	4	3	1	4	4	1	4	2	2	3	4	2	4	3	3	56
13	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	68
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	2	68
15	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	70
16	4	4	2	4	3	4	4	2	3	1	2	4	1	2	4	1	1	3	52
17	3	1	1	1	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	43
18	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	1	2	2	59

UNIVERSITAS MEDAN AREA

 ©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

19	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	51
20	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	58
21	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	58
22	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	63
23	2	1	1	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	33
24	2	1	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	2	2	3	59
25	3	4	1	3	1	3	4	4	1	2	4	1	3	2	1	2	3	2	45
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	54
27	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	61
28	3	3	2	1	1	3	3	2	2	4	2	2	2	1	2	3	2	2	41
29	4	4	4	3	4	4	4	2	4	1	2	4	1	2	3	1	1	3	55
30	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	66
31	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	60
32	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	45
33	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	59
34	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	1	3	3	4	55
35	2	1	2	1	3	2	3	3	2	4	2	1	2	2	3	4	2	2	45
36	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Era globalisasi sekarang telah banyak lembaga, instansi, maupun perkantoran yang telah berdiri di Indonesia. Sehingga setiap instansi membutuhkan karyawan yang dapat membantu menjalankan setiap bisnis maupun kegiatan yang ada didalam instansi tersebut. Agar pekerja terus setia bekerja dalam suatu instansi maka pekerja membutuhkan kenyamanan dalam bekerja. Kenyamanan inilah yang harus dibangun oleh suatu instansi agar pekerja dapat maksimal dalam melakukan tugas. Individu yang bekerja atau pekerja dalam instansi tersebut akan memberikan tenaga, pikiran, keahlian, maupun keterampilan untuk bekerja dalam membangun instansi tersebut.

Sumber daya utama dari sebuah organisasi adalah manusia, sehingga kemampuan dan kompetensi karyawan harus menjadi prioritas utama untuk ditingkatkan dan dikembangkan semaksimal mungkin (Wingnyowiyoto, 2002). Pekerjaan adalah identitas sentral bagi kebanyakan orang. Ketika ditanya, “Apa yang anda kerjakan?” sebagian orang otomatis menjawab bidang pekerjaannya, seperti menjadi guru, polisi, PNS, dan berwirausaha. Pentingnya unsur manusia dalam menjalankan roda industri dan organisasi dikarenakan karyawan merupakan sumber penggerak utama baik dalam organisasi publik maupun organisasi swasta. Karyawanlah yang memainkan peranan dalam menentukan kemajuan, kelancaran, keuntungan dan keberhasilan organisasi (Zulkarnain, 2011).

Dalam UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang kesejahteraan karyawan yaitu suatu pemenuhan kebutuhan dan keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Ketika sebuah organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya, maka karyawan dapat menempatkan diri mereka sebaik mungkin ke dalam pekerjaan mereka, memberi keuntungan bagi perusahaan, dan menghasilkan karya yang lebih kreatif dan inovatif sehingga dapat meningkatkan laju perusahaan secara keseluruhan.

Kesejahteraan psikologis dapat ditandai dengan diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup dan tidak adanya tanda-tanda depresi (Ryff dan Keyes dalam Sumule & Taganing, 2008). Kesejahteraan psikologis (*psychology well-being*) adalah tingkat kemampuan individu dalam menerima dirinya apa adanya, membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, mandiri terhadap tekanan sosial, mengontrol lingkungan eksternal, memiliki arti dalam hidup, serta merealisasikan potensi dirinya secara kontinyu.

Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan lebih kooperatif, memiliki tingkat absensi yang rendah, tepat waktu, efisien, serta dapat bekerja lebih lama pada suatu perusahaan Fajriah, & Darokah, (2016). Kesejahteraan terdiri dari kesejahteraan fisik dan kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan fisik berkaitan dengan kesehatan jasmani sedangkan kesejahteraan psikologis berkaitan dengan apa yang dirasakan individu dalam menjalani aktivitasnya sehari-hari. Kesejahteraan psikologis ini dapat disebut juga dengan *Psychological Well-Being* (Ryff & Singer dalam Tenggara, dkk, 2008).

Memperhatikan kesejahteraan psikologis pada karyawan adalah hal yang sangat penting bagi organisasi karena dapat mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan itu sendiri, bagaimana pengambilan keputusan serta interaksinya dengan rekan kerja (Warr dalam Rasulzada, 2007).

Seseorang yang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan, dan penuh dengan tantangan, maka ia akan merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal (Wright & Bonnet, 2007). Selain itu kesejahteraan pegawai yang tinggi akan membuat karyawan tersebut lebih stabil dan lebih produktif dalam bekerja sehingga pada akhirnya mempengaruhi keputusannya untuk bergabung dan memajukan organisasinya atau memilih tempat kerja yang lain yang lebih menjanjikan. Maka suatu perusahaan harus dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawannya .

Pegawai negeri sipil merupakan salah satu organ penting bagi eksistensi suatu negara, keberadaan pegawai negeri sipil selain sebagai dari eksekutif juga terdapat pada organ-organ kenegaraan lainnya seperti lembaga yudikatif maupun lembaga legislatif. Walaupun banyak predikat negatif disandangkan kepada PNS namun banyak PNS dengan jiwa pengabdianya dan komitmen yang tinggi tetap melakukan tugasnya dengan sangat baik dan terpuji. Berbagai aktivitas yang terjadi di tempat kerja seperti rutinitas, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja dan kompleksitas tugas mempengaruhi perasaan seseorang pada pekerjaannya.

Ryff (dalam Sumule & Taganing, 2008) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan suatu variabel psikologis yang mengukur tentang kondisi kesejahteraan seorang individu dalam hidupnya. Ia juga mendefinisikan

kesejahteraan psikologis sebagai suatu keadaan ketika individu dapat berfungsi optimal dan dapat menerima segi positif dan negatif diri, memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, dapat mengontrol prilakunya sendiri, mampu mengendalikan lingkungan, memiliki tujuan hidup, serta memiliki keinginan untuk terus mengembangkan potensi diri. Memperhatikan kesejahteraan psikologis pada karyawan adalah hal yang sangat penting bagi organisasi karena dapat mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan itu sendiri, bagaimana pengambilan keputusan serta interaksinya dengan rekan kerja (Warr dalam Rasulzada, 2007).

Teori perbedaan individual mendalilkan beberapa variabilitas dalam pencapaian kesejahteraan psikologis, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah karena kecenderungan pribadi seseorang di seluruh situasi untuk menikmati apa yang dia lakukan. Dengan demikian, beberapa tipe orang pada umumnya akan puas dan termotivasi terlepas dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Ide ini juga masuk akal intuitif, sehingga ketika orang-orang yang terus mengeluh tentang setiap pekerjaan yang mereka miliki, maka mereka tidak akan memiliki kesejahteraan psikologis. Judge dkk., 2001 (dalam Aamodt, 2010).

Menurut hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 16 Oktober 2018 di Sat Brimob Polda Sumut terdapat PNS yang mengalami beberapa permasalahan yaitu ketika adanya rancangan baru yang diadakan oleh Satuan Pusat, dimana setiap PNS tersebut dibebankan untuk menyediakan laporan per periodenya. terdapat banyak PNS yang terlihat khawatir akan hasil pencapaian kerja selama individu tersebut ditugaskan, terlihat dari bahasa tubuh dan raut wajah mereka seperti ada rasa kecewa dan tidak percaya diri terhadap hasil laporan tersebut. Selain itu juga banyaknya PNS yang tidak melakukan tugasnya sesuai posisi

jabatannya, terkadang masih di bebaskan kepada rekan kerja yang lain, kepada siswa/siswi yang melakukan PKL di Tempat tersebut dengan alasan tidak mengerti mengenai pekerjaan tersebut, dalam hal ini PNS tersebut tidak memiliki keinginan untuk terus mengembangkan potensi diri agar mampu menguasai pekerjaan tersebut tanpa harus membebaskan tugas tersebut kepada pihak lain.

Dari beberapa uraian diatas terdapat beberapa hal yang menyebabkan PNS di Sat Brimob Polda Sumut tidak memiliki kesejahteraan psikologis yaitu, tidak memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, tidak memiliki kepercayaan diri terhadap potensi yang dimiliki, serta tidak menginginkan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh PNS tersebut.

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 dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kenyamanan dan kepuasan karyawan tentu menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh para manajer perusahaan agar tercipta kondisi positif dalam lingkungan organisasi. Selain memberikan keuntungan bagi karyawan, perusahaan juga mendapatkan keuntungan melalui peningkatan produksi dan pengurangan biaya yang dikeluarkan dalam operasional perusahaan dengan adanya perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya (As'ad, 2012). Menurut Handoko (2010), karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki semangat kerja yang rendah, sering melamun, emosi yang tidak stabil, absensi yang meningkat, dan melakukan

kesibukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Aamodt (2010), menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi adanya kecenderungan individu untuk menemukan situasi yang dinikmatinya, yang artinya antara individu satu dengan yang lainnya memiliki penilaian yang berbeda terhadap kepuasan kerja. Mangkunegara (2013), menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor pekerjaan dan faktor yang ada pada diri karyawan itu sendiri. Faktor karyawan tersebut meliputi IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, sikap kerja, dan persepsi.

Menurut hasil observasi hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 17 Oktober 2018 di Sat Brimob Polda Sumut terdapat beberapa permasalahan yaitu ketika PNS tersebut tidak mengetahui cara melakukan sesuatu tugas maka PNS tersebut membebankan pekerjaan tersebut kepada siswa/siswi PKL dan tidak ingin mempelajari secara mandiri, terlihat bahwa PNS tersebut tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, selain itu PNS tersebut hanya bermain Medsos diruangan tanpa ingin mengembangkan potensi untuk sesuatu pekerjaan yang belum diketahui. Hal ini berarti bahwa PNS melakukan kesibukan yang tidak berkaitan dengan status pekerjaannya.

Dari beberapa uraian diatas terdapat beberapa hal yang menyebabkan PNS di Sat Brimob Polda Sumut tidak memiliki kepuasan kerja yaitu tidak memiliki semangat kerja yang tinggi dan melakuikan kesibukan yang tidak berkaitan dengan status pekerjaan PNS tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dan untuk memperkuat teori tersebut maka peneliti mengangkat judul yang membahas tentang Hubungan antara Kepuasan

Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*) pada PNS Sat
Brimob Polda Sumut.

B. Identifikasi Masalah

Kesejahteraan psikologis merupakan salah satu kunci penting yang turut menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Begitu pentingnya, sampai ada beberapa organisasi yang menjadikan kesejahteraan psikologis sebagai suatu syarat untuk menduduki suatu jabatan didalam organisasi. Meskipun kesejahteraan psikologis merupakan sesuatu yang umum, tetapi masih ada organisasi yang belum mengetahui pentingnya kesejahteraan psikologis dalam suatu organisasi. Padahal kesejahteraan psikologis berkontribusi penting dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga berpengaruh kepada terciptanya organisasi yang efektif dan efisien.

Sedangkan kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang memihak pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya dan menganggap produktivitasnya penting bagi harga diri. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki semangat kerja yang rendah, sering melamun, emosi yang tidak stabil, absensi yang meningkat, dan melakukan kesibukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sangat terkait dengan bagaimana tingkat kesejahteraan psikologis organisasi itu sendiri terhadap karyawannya. Sejauh mana individu merasa bahwa organisasi tempat mereka bekerja memperhatikan minat dan kepuasan kerjanya dan sejauh mana individu merasa diperlukan dalam mencapai misi suatu organisasi adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis.

Oleh karena hal tersebut peneliti ingin meneliti tentang Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*) pada Pegawai Negeri Sipil(PNS) di Sat Brimob Polda Sumut.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti akan membatasi masalah yang akan diteliti agar penelitian menjadi lebih terfokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu hubungan antara kepuasan kerja. Dimana 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. Aspek-aspek kepuasan kerja karyawan antara lain psikologis, fisik, sosial, finansial, keamanan kerja, kesempatan untuk maju dan berkembang, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervisi), instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, dan komunikasi. Dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*)dimana kesejahteraan psikologis adalah kondisi individu yang ditandai dengan adanya perasaan bahagia, memiliki kepuasan hidup dan tidak ada tanda-tanda depresi. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh adanya fungsi psikologis positif dari diri individu yaitu: penerimaan diri, hubungan sosial yang positif, mempunyai tujuan hidup, mengembangkan potensi dan mampu mengontrol lingkungan eksternal. Adapun aspek-aspek kesejahteraan psikologis meliputi: Penerimaan diri (*Self-acceptance*), Hubungan positif dengan orang lain (*Positive relation with others*), Memiliki kemandirian (*Autonomy*),

Mampu mengontrol lingkungan eksternal (*Environmental Mastery*), Tujuan hidup (*Purpose in Life*), dan Pengembangan potensi dalam diri (*Personal Growth*).

Dengan sampel penelitian dilakukan kepada seluruh PNS Sat Brimob Polda Sumut. Kesejahteraan psikologis dipilih karena kenyamanan karyawan akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang diatas maka masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) pada PNS di sat Brimob Polda Sumut”?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan antara Kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) PNS di Sat Brimob Polda Sumut.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan dan informasi yang bermanfaat secara umum bagi psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, yang berkaitan dengan kesejahteraan psikologis dankepuasan kerja dan diharapkan dapat memberikan masukan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat seperti informasi-informasi kepada masyarakat umum serta industri dan organisasi, bahwasannya kepuasan kerja sangat terkait dengan bagaimana kepuasan kerja itu sendiri terhadap pegawainya.





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil, Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, “Pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi PNS adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau Negara.

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 memberikan pengertian PNS adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam pengetahuan hukum kepegawaian ada beberapa pendapat yang perlu dikemukakan mengenai apa sebenarnya pegawai negeri. Logeman menggunakan kriteria yang bersifat materiil yakni hubungan antar negara dengan Pegawai Negeri tersebut. Logeman menyatakan bahwa Pegawai Negeri adalah tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan Negara.

Dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dijelaskan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan

diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai negeri terdiri dari :

- a. Pegawai Negeri Sipil
- b. Anggota Tentara Nasional Indonesia, dan
- c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

2. Jajaran Pegawai Negri Sipil

- a. Pegawai Negri Sipil Pusat
 - i. Pegawai Negri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan bekerja pada Departemen, Lembaga Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga tertinggi/Tinggi Negara, dan kepaniteraan pengadilan.
 - ii. Pegawai Negri Sipil Pusat yang bekerja pada perusahaan jawatan.
 - iii. Pegawai Negri Sipil Pusat yang diperbantukan atau dipekerjakan pada daerah otonom.
 - iv. Pegawai Negri Pusat yang berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain, seperti perusahaan umum, yayasan, dan lain-lain.
 - v. Pegawai Negri Sipil yang menyelenggarakan tugas negara lain, seperti hakim pada pengadilan negeri, pengadilan tinggi, dan lai-lain.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai negri sipil adalah setiap warga Negara Indonesia yang bekerja pada Instansi/lembaga pemerintahan dan digaji dengan anggaran pemerintahan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

b. Pegawai Negri Sipil Daerah

Pegawai Negri Sipil Daerah adalah pegawai negeri sipil daerah provinsi/kabupaten/kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan bekerja pada pemerintah daerah, atau dipekerjakan diluar instansi induknya.

Terdapat 4 unsur penting untuk menyatakan seseorang sebagai Pegawai Negri Sipil yaitu :

- a. Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam ketentuang yang berlaku.
- b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang
- c. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negara atau negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan peraturan yang berlaku.
- d. Digaji menurut ketentuan-ketentuan perundangan yang berlaku.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negri Sipil Daerah adalah pegawai negeri sipil yang gajinya dibebankan pada anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) sesuai ketentuan yang berlaku dan bekerja pada pemerintah daerah provinsi/kabupaten/kota.

B. Psychological Well Being

1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*)

Kesejahteraan psikologis adalah pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang

positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal (Ryff dalam Sumule dan Taganing, 2008). Ryff (dalam Sumule dan Taganing, 2008) menambahkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan apa yang dirasakan individu mengenai aktivitas dalam kehidupan sehari-hari serta mengarah pada pengungkapan perasaan pribadi atas apa yang dirasakan oleh individu sebagai hasil dari pengalaman hidupnya.

Menurut Ryff karakteristik orang yang memiliki kesejahteraan psikologis merujuk pada pandangan Rogers tentang orang yang berfungsi penuh (*fully-functioning person*), pandangan Maslow tentang aktualisasi diri (*self actualization*) pandangan Jung tentang individuasi, konsep Allport tentang kematangan, juga sesuai dengan konsep Erikson dalam menggambarkan individu yang mencapai integrasi dibanding putus asa. Kesejahteraan psikologis dapat ditandai dengan diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup dan tidak adanya tanda-tanda depresi (Ryff dan Keyes dalam Sumule & Taganing, 2008). Bradburn menyatakan bahwa *happiness* (kebahagiaan) merupakan hasil dari kesejahteraan psikologis dan merupakan tujuan tertinggi yang ingin dicapai oleh setiap individu (Ryff dan Singer dalam Sumule & Taganing, 2008).

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.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis adalah kondisi individu yang ditandai dengan adanya perasaan bahagia, memiliki kepuasan hidup dan tidak ada tanda-tanda depresi. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh adanya fungsi psikologis positif dari diri individu yaitu : penerimaan diri, hubungan sosial yang positif, mempunyai tujuan hidup, mengembangkan potensi dan mampu mengontrol lingkungan eksternal.

2. Aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis

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, mengontrol 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 keyakinankeyakinan 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 penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kesejahteraan psikologis meliputi: Penerimaan diri (*Self-acceptance*), Hubungan positif dengan orang lain (*Positive relation with others*), Memiliki kemandirian (*Autonomy*), Mampu mengontrol lingkungan eksternal (*Environmental Mastery*), Tujuan hidup (*Purpose in Life*), dan Pengembangan potensi dalam diri (*Personal Growth*).

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang menurut Ryff dan Singer (1996) yaitu:

- a. Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan gambaran ungkapan perilaku suportif (mendukung) yang diberikan seseorang individu kepada individu lain yang memiliki keterikatan dan cukup bermakna dalam hidupnya. Dukungan sosial dari orang-orang yang bermakna dalam kehidupan seseorang dapat memberikan peramalan akan well-being seseorang. Dukungan sosial yang diberikan bertujuan untuk mendukung penerima dalam mencapai tujuan dan kesejahteraan hidup. Adanya interaksi yang baik dan memperoleh dukungan dari rekan kerja akan mengurangi munculnya konflik dan perselisihan ditempat kerja.

b. Status sosial ekonomi

Status sosial ekonomi mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Seperti besarnya *income* keluarga, tingkat pendidikan, keberhasilan pekerjaan, kepemilikan materi dan status sosial di masyarakat Walker, A. & Lowenstein, (2009). Kegagalan dalam pekerjaan dan terhambatnya *income* dapat mengakibatkan stres kerja yang berdampak pada menurunnya kesejahteraan psikologis karyawan yang berakhir dengan performa kerja buruk dan produktifitas rendah akan merugikan organisasi ataupun perusahaan.

c. Jaringan sosial

Berkaitan dengan aktivitas sosial yang diikuti oleh individu seperti aktif dalam pertemuan-pertemuan atau organisasi, kualitas dan kuantitas aktivitas yang dilakukan, dan dengan siapa kontak sosial dilakukan. Jaringan sosial yang baik dan menjaga kualitas hubungan sosial dengan lingkungan akan mengurangi munculnya konflik dan meningkatkan kesejahteraan psikologis dalam hidup.

d. Religiusitas

UNIVERSITAS MEDAN AREA

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

Hal ini berkaitan dengan transendensi segala persoalan hidup kepada Tuhan Individu yang memiliki tingkat religiusitas tinggi lebih mampu memaknai kejadian hidupnya secara positif sehingga hidupnya menjadi lebih bermakna.

e. Kepribadian

Individu yang memiliki banyak kompetensi pribadi dan sosial, seperti penerimaan diri, mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, *coping skill* yang efektif akan cenderung terhindar dari konflik dan stres.

Seseorang yang tidak dapat menentukan pilihan secara bijak, tidak berani mengambil resiko, kurangnya dalam hal kemampuan mengontrol diri dan tidak memiliki penerimaan diri yang baik merupakan indikasi keberadaan konflik dalam dirinya yang akan mengurangi tingkat kesejahteraan secara psikologis di kehidupannya.

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 yang 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 sakit. Perempuan menunjukkan gejala yang lebih tinggi terkait gangguan mental seperti kecemasan dan depresi dibandingkan laki-laki. Selain itu hubungan antara umur dan kesejahteraan mental adalah hal yang kompleks.

e. Faktor sosial ekonomi

Faktor sosial ekonomi mempunyai 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.

Menurut Judge 2001 (dalam Aamodt, 2010) salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis, adalah kepuasan hidup dalam pekerjaannya, atau yang disebut dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah kecenderungan pribadi seseorang di seluruh situasi untuk menikmati apa yang dia lakukan dalam

pekerjaannya, ketika orang-orang yang terus mengeluh tentang setiap pekerjaan yang mereka miliki, maka mereka tidak akan memiliki kesejahteraan psikologis. Dengan demikian individu yang mengalami kepuasan dalam bekerja akan mudah mencapai kesejahteraan psikologis dalam kehidupannya.

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.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kesejahteraan psikologis meliputi: dukungan sosial, status sosial ekonomi, jaringan sosial, religiusitas, kepribadian dan kepuasan kerja.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Aamodt (2010) menjelaskan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung berkomitmen pada organisasi, datang tepat waktu, bertahan pada organisasi, menunjukkan kinerja baik dan memunculkan perilaku positif dan bermanfaat bagi organisasi, dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah. Karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya dapat menimbulkan berbagai masalah seperti meningkatnya tingkat absensi, turnover karyawan, perilaku kerja pasif dan sebagainya (Aamodt, 2010). Robbins dan Judge (2014) mendefinisikan

“Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari suatu evaluasi dari karakteristik - karakteristiknya”. Martoyo (2007) memaparkan “Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”.

Wexly dan Yuki (2010) mendefinisikan kepuasan kerja “(adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”.Menurut Prawatya & Rahardjo (2012) Kepuasan kerja seorang individu tergantung pada karakteristik individu dan situasi pekerjaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut sehingga tingkat kepuasan yang dirasakan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. Sedangkan menurut Davis (2011) mengemukakan bahwa “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*’ (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja).Kepercayaan (*trust*) merupakan sebuah “modal sosial” (*social capital*) yang memungkinkan kegiatan sosial-ekonomi berjalan dengan baik. Kepercayaan melibatkan kesediaan seseorang untuk bertingkah laku tertentu karena keyakinan bahwa mitranya akan memberikan apa yang diharapkan dan suatu harapan yang umumnya dimiliki seseorang bahwa kata, janji atau pernyataan orang lain dapat dipercaya (Barnes, 2003).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

Untuk lebih memahami kepuasan kerja yang lebih komprehensif berikut ini disajikan pengertian kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan.

1. Kepuasan kerja dan sikap umum terhadap pekerjaan seorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima.
2. Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan.
3. Kepuasan kerja adalah pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sebagian dari pekerjaan tersebut.
4. Kepuasan kerja adalah respon *affetive* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan. (Sinambela, 2012)

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.

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Aspek-Aspek Kepuasan Kerja Menurut Jewell dan Siegall 1998 (dalam Prestawan 2010) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja :

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisikkaryawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- d. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

(Jewell dan Siegall,1998)Gilmer (1987 dalam Asa'ad mengklasifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu :

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

d. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan terbuka atau tidak terbuka, ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

f. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Lingkungan fisik yaitu termasuk suhu, udara suasana tempat kerja, sedangkan psikologis termasuk waktu kerja, waktu istirahat. (Hariandja, 2002).

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (dalam Marliany 2008) Terdapat lima hal yang berkaitan kepuasan kerja seseorang yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Maksudnya kepuasan pekerja itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

2. Gaji

Maksudnya upah dan benefit tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

3. Peluang – peluang promosi

Maksudnya kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan, hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan

memiliki berbagai penghargaan contoh: promosi dengan kenaikan gaji 10% pada dasarnya tidak memuaskan dengan kenaikan gaji 20%.

4. Supervisi

Maksudnya mengawasi seberapa baik kerja karyawan, memberi nasehat dan bantuan kepada individu dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan.

5. Rekan kerja

Maksudnya rekan kerja yang saling ketergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, rekan kerja yang baik atau tim yang efektif membuat pekerjaan menjadi menyenangkan akan tetapi jika kondisi sebaliknya terjadi orang akan sulit untuk bekerja sama dan akan memberikan efek negatif pada kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan aspek-aspek kepuasan kerja karyawan antara lain psikologis, fisik, sosial, finansial, keamanan kerja, kesempatan untuk maju dan berkembang, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervisi), instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, dan komunikasi.

Sedangkan aspek-aspek yang digunakan sebagai indikator pengukuran dalam skala kepuasan kerja Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Promosi, Supervisi dan rekan kerja.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (dalam Marliany 2008)

3. Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2000), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

a. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepausan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepausan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

b. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepausan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepausan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

c. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepausan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepausan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

Berdasarkan uraian diatas kepausan kerja dibedakan menjadi tiga macam kepausan kerja yang didasarkan pada kepausan kerja di dalam pekerjaan, kepausan kerja di luar pekerjaan, dan kepausan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

4. Teori Kepuasan Kerja

Menurut A. A. Prabu Mangkunegara (2009), berpendapat bahwa ada lima teori kepuasan kerja, antara lain :

1. Teori keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan yuki, mengemukakan bahwa semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, *skill*, usaha, peralatan pribadi, dan jam kerja.

2. Teori perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Sedangkan Locke megemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.

3. Teori pemenuhan kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai akan merasa tidak puas.

4. Teori pandangan kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

Jadi, pegawai akan lebih merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori dua faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menggunakan teori A. Maslow sebagai acuannya dimana Herzberg melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor – faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Hughes, Ginnet, Curphy dalam Leadership (2012) menyatakan bahwa teori tentang kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) macam teori, yaitu:

1. Teori Afektivitas

Afektivitas mengacu pada kecenderungan seseorang untuk bereaksi terhadap rangasangan dalam sikap emosi yang konsisten. Orang-orang dengan kecenderungan negatif secara konsisten bereaksi terhadap perubahan, peristiwa dalam sikap negatif sehingga tidak bahagia. Sedangkan afektivitas positif secara konsisten bereaksi terhadap perubahan dengan sikap positif.

2. *Equity Theory* (Teori Keseimbangan)

Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Adam (1963). Prinsip teori ini adalah orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi, diperoleh dengan cara

membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

3. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor) dari Herzberg

Teori ini menyatakan ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah :

a. Sesuatu yang dapat memotivasi (motivator)

Faktor ini antara lain faktor prestasi, pengakuan atau penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, atau faktor pekerjaan itu sendiri.

b. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*hygiene factors*)

Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, kondisi kerja, kebijaksanaan dan proses administrasi dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa teori kepuasan kerja terdiri dari Teori keseimbangan, Teori perbedaan, Teori pemenuhan kebutuhan, Teori pandangan kelompok, Teori dua faktor, Teori Afektivitas , *Equity Theory* (Teori Keseimbangan) , dan *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor) dari Herzberg.

5. Ciri – ciri Kepuasan Kerja

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya. Sikap individu terhadap pekerjaannya melahirkan perilaku-perilaku yang ditunjukkannya dalam menjalankan

pekerjaannya. Handoko (2012) menyatakan meskipun merupakan salah satu faktor, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Bila kepuasan kerja meningkat perputaran karyawan dan absensi menurun, dan begitu pula sebaliknya kepuasan kerja yang rendah bisa mengakibatkan perputaran dan absensi karyawan yang tinggi. Karyawan yang kurang kepuasan kerja cenderung lebih sering absen dan sering meninggalkan pekerjaannya. As'ad (2000) menyatakan dengan menemukan sumber kepuasan kerja, hal ini dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa lebih bahagia dalam bekerja. Sementara itu Hasibuan (2000) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja Kartono (2006) mengungkapkan bahwa salah satu kepuasan sejati yang diperoleh dalam lingkungan kerja ialah bangga, puas dan bahagia karena berhasil/sukses melaksanakan tugas pekerjaan sampai tuntas (bertanggung jawab terhadap pekerjaan), yang disebut sebagai pemuas instink keahlian/keterampilan.

Beberapa pendapat di atas dapat ditarik simpulan bahwa ciri-ciri orang yang puas terhadap pekerjaannya antara lain: Rasa bangga terhadap pekerjaannya, Menyenangi dan menyintai pekerjaan, Bergairah dan bahagia dengan pekerjaan, Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

6. Respon Terhadap Ketidakpuasaan Kerja

Dalam suatu organisasi di mana sebagian terbesar pekerjaannya memperoleh kepuasan kerja, tidak tertutup kemungkinan sebagian kecil di antaranya merasakan

ketidakpuasaan. Menurut Robbins (2003) menunjukkan empat tanggapan yang berbeda satu sama lain dalam dimensi konstruktif/destruktif dan aktif/pasif.

Dimensi tentang kepuasan kerja menurut penelitian (Diana,2013) yang berjudul *Comparing Job Satisfaction Among Public-and Privat-Sector Empolyees*, yang menyatakan bahwa dimensi kepuasan kerja terdiri dari: penghargaan finansial dan non finansial, karakteristik pekerjaan, karakteristik lingkungan kerja dan karakteristik personal. Penghargaan finansial dan non finansial meliputi gaji, tunjangan dan peluang promosi merupakan variabel yang secara nyata berhubungan dengan kepuasan kerja. Selain itu *frine benefits* seperti waktu untuk berlibur merupakan mekanisme lain untuk memberi kompensasi berdasarkan jasa yang telah diberikan. Karakteristik pekerjaan yaitu karyawan yang melakukan tugasnya dengan memiliki sifat-sifat dalam *skill variety, job significances*, autonom dan umpan balik akan menggunakan pengalaman mereka untuk mencapai kepuasan kerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak menghadapi hal tersebut. Karakteristik lingkungan kerja yang meliputi: *office sorroundings dan atmosfer*. Karakteristik personal yang mempelajari beberapa atribut karakter seseorang seperti jenis kelamin, umur, ras dan pendidikan berhubungan dengan kepuasan kerja.

7. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah imbalan, promosi, rekan kerja, supervisi, dan pekerjaan itu sendiri (Eid & Larsen, 2008). Sedangkan menurut Dewi (2015) faktor-faktor kepuasan kerja adalah ciri-ciri intrinsik pekerjaan, imbalan, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja yang menunjang. Pendapat yang

mendukung juga diutarakan oleh Johan (2002) bahwa terdapat faktor ekstrinsik dan intrinsik yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya dan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, dan gaji yang diterima.

Aamodt (2010) menjelaskan konsekuensi yang dihadapi perusahaan jika banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, yaitu:

- (1) absensi
- (2) turnover
- (3) perilaku yang tidak produktif
- (4) *Lack of Organizational Citizenship Behaviors (OCBs)*.

Herzberg (dalam Mohammed & Eleswed, 2013) menjelaskan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menambahkan nilai-nilai positif bagi perusahaan. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Faktor - faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Sutrisno (2014) mengatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (dalam As'ad, 2001) adalah :

1. Faktor Individu, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.

3. Faktor Utama dalam Pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Menurut Gilmer (1996) dalam Edy Sutrisno (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Kemauan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*
6. Faktor Intrinsik dan pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Edy Sutrisno (2014) juga mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Brown & Ghiselli (1950) bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

1. Kedudukan Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3. Jaminan finansial dan sosial Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Mutu pengawasan Hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

(Umar, 2012). Ghiselli & Brown (1998 dalam As'ad) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:

a. Kedudukan atau posisi

Secara umum orang beranggapan bahwa karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi (jabatan lebih tinggi) akan merasa lebih puas dari pada karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah (jabatan lebih rendah). Menurut beberapa penelitian, anggapan tersebut tidak selalu benar, akan tetapi perubahan tingkat pekerjaan karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Seorang karyawan yang naik ke jabatan yang lebih tinggi cenderung akan menjadi lebih puas dengan pekerjaannya.

b. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan umur karyawan. Karyawan yang berumur diantara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

c. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Imbalan finansial yang diberikan secara adil dan layak akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Selain imbalan finansial atau kompensasi yang adil, jaminan sosial juga perlu diberikan untuk memenuhi kebutuhan sosial karyawan agar karyawan lebih merasa puas terhadap pekerjaannya

d. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (*sense of belonging*).

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan dari beberapa pendapat ahli di atas dan jika dihubungkan dalam suatu organisasi bahwa kepuasan kerja PNS merupakan suatu ungkapan sikap dari PNS terhadap pekerjaan, kompensasi dan promosi atas profesinya dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini meliputi suasana ditempat kerja dan hubungan yang terjalin baik antar anggota organisasi.

D. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*) pada PNS

Kesejahteraan psikologis merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan apa yang dirasakan individu mengenai aktivitas dalam kehidupan sehari-hari serta mengarah pada pengungkapan perasaan pribadi atas apa yang dirasakan oleh individu sebagai hasil dari pengalaman hidupnya. Kesejahteraan karyawan yaitu suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Ketika sebuah organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya, maka karyawan dapat menempatkan diri mereka sebaik mungkin ke dalam pekerjaan

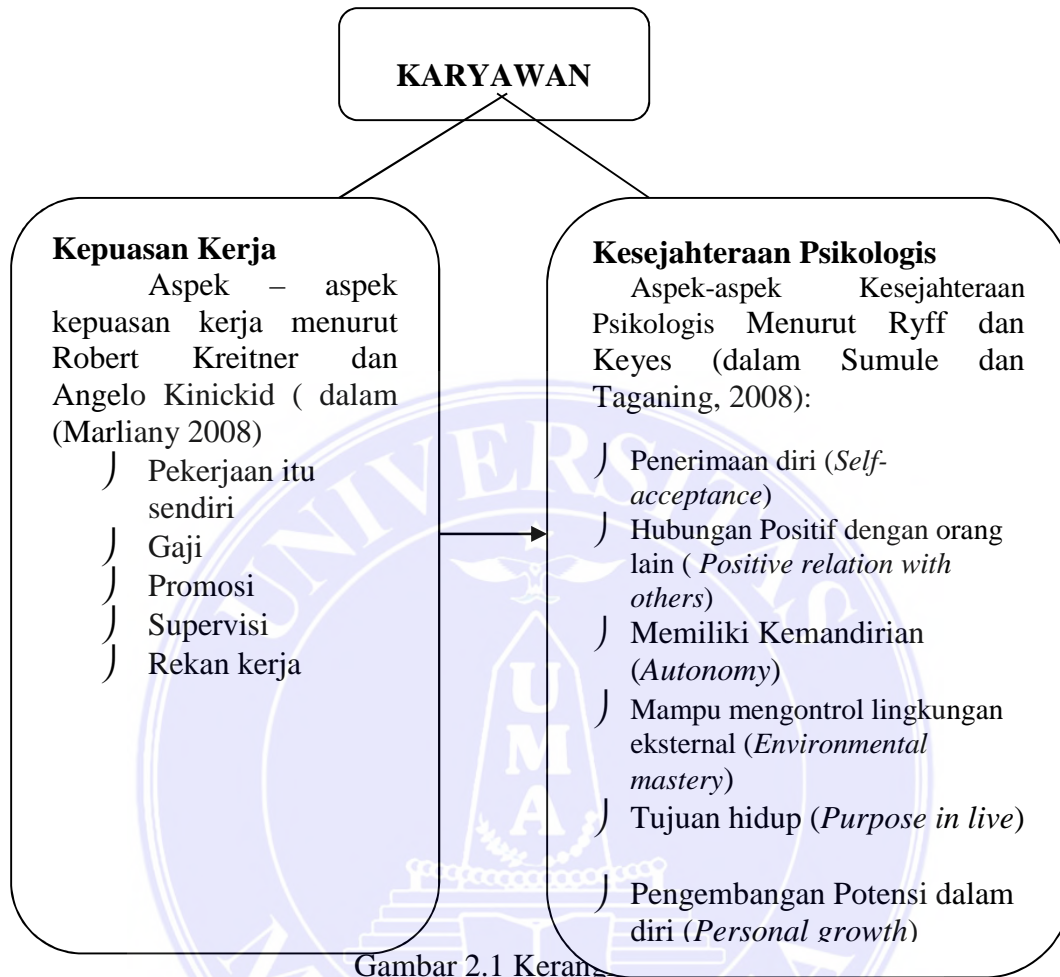
mereka, memberi keuntungan bagi perusahaan, dan menghasilkan karya yang lebih kreatif dan inovatif sehingga dapat meningkatkan laju perusahaan secara keseluruhan. Kesejahteraan psikologis dapat ditandai dengan diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup dan tidak adanya tanda-tanda depresi. Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan lebih kooperatif, memiliki tingkat absensi yang rendah, tepat waktu, efisien, serta dapat bekerja lebih lama pada suatu perusahaan.

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai kesejahteraan psikologis telah banyak dilakukan, seperti Masrie (2018) mengatakan bahwa ada hubungan positif antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan komitmen organisasi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Zamralita dan Suyasa (2008) menyatakan bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian Simarmata (2015) juga menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *psychological well-being* 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 dimiliki, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dimiliki semakin rendah pula kesejahteraan psikologis yang dimiliki.

Kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang memihak pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya dan menganggap produktivitasnya penting bagi harga diri. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. 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.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) pada karyawan.

E. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka

F. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan serta beberapa teori yang dikemukakan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan pada PNS dengan asumsi bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kesejahteraan psikologis tersebut, demikian sebaliknya semakin rendah kesejahteraan psikologis pada karyawan maka akan semakin rendah kepuasan kerja tersebut.

BAB III

METODE PENELITIAN

Pembahasan pada bab metode penelitian ini meliputi: Identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi dan metode pengambilan sampel, metode pengambilan data, validitas dan reliabilitas, dan metode analisis data.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini ada dua, yaitu :

1. Variabel bebas (x) : Kepuasan Kerja
2. Variabel tergantung (y) : Kesejahteraan Psikologis
(*Psychological Well-Being*)

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai metode pengukuran yang telah dipersiapkan. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*)

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) adalah kondisi individu yang ditandai dengan adanya perasaan bahagia, memiliki kepuasan hidup dan tidak ada tanda-tanda depresi. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh adanya fungsi psikologis positif dari diri individu yaitu: penerimaan diri, hubungan sosial yang positif, mempunyai tujuan hidup, mengembangkan potensi dan mampu mengontrol

lingkungan eksternal. Kesejahteraan psikologis ditempat kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang memiliki motivasi, dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energi positif, menikmati semua kegiatan pekerjaannya dan akan bertahan lama pada pekerjaannya.

Dilihat dari beberapa aspek kesejahteraan psikologis yaitu: Penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), memiliki kemandirian (*autonomy*), mampu mengontrol lingkungan eksternal (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in live*), dan pengembangan potensi dalam diri (*personal growth*).

2. Kepuasan Kerja

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.

Dilihat dari beberapa aspek kepuasan kerja yaitu: Gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah individu yang mempunyai satu ciri atau sifat yang sama dengan subjek penelitian (Hadi, 2000). Sedangkan subjek penelitian yaitu orang yang menjadi sumber data dan diambil dari populasi penelitian dan subjek penelitian

merupakan sumber utama data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel yang diteliti. Pada dasarnya, subjek penelitian adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian (Azwar, 2003). Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Subjek penelitian seluruhnya berasal dari suatu populasi. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah PNS yang bertugas Sat Brimob Polda Sumut. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang PNS.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugyono, 2008). Hasil penelitian sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Generalisasi adalah kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Selanjutnya menurut Hadi (2000) syarat utama agar dapat dilakukan generalisasi adalah bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian harus dapat mencerminkan keadaan populasinya. Dalam istilah teknik statistik dikatakan, sampel harus merupakan populasi dalam bentuk kecil.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini diupayakan untuk menggunakan seluruh populasi (*total sampling*). Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (dalam Kasmadi, 2013) menjelaskan, apabila jumlah populasi relatif sedikit (kurang dari 100 orang), maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan subjek penelitian, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian populasi, atau dalam bahasa lain dinyatakan sebagai sampel total. Namun jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Berdasarkan jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini yaitu 36 orang, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang.

D. Metode Pengambilan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Menurut Hadi (2000) skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab dan dikerjakan oleh orang yang menjadi subyek penelitian. Sejalan dengan hal diatas, Arikunto (2001) juga mengatakan bahwa skala adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan dalam memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan atau hal-hal yang diketahuinya.

Menurut Hadi (2000) ada beberapa kelebihan menggunakan metode skala, yaitu:

1. Subyek adalah orang yang paling tau tentang dirinya.
2. Apa yang dikatakan subyek kepada penyelidik adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sama dengan yang dimaksud peneliti.

Penelitian ini menggunakan dua jenis skala yaitu skala:

1. Kesejahteraan psikologis dengan skala dari beberapa aspek kesejahteraan psikologis yaitu Penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), memiliki kemandirian (*autonomy*), mampu mengontrol lingkungan eksternal (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in live*), dan pengembangan potensi dalam diri (*personal growth*).

2. Skala kepuasan kerja dengan skala dari beberapa aspek yaitu Gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja.

Dengan bentuk skala Likert, yaitu 4 pilihan jawaban, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Kriteria penilaian jawaban, nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan untuk pernyataan *unfavourable*, nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 3 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2003). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1. Validitas Alat Ukur

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan

dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2003).

Validitas berasal dari kata "*validity*" yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2003). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi product moment dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Hadi, 2000).

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right) \left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right) \right\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat
- $\sum XY$ = jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel tergantung
- $\sum X$ = jumlah skor variabel X
- $\sum Y$ = jumlah skor variabel Y
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor variabel X
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor variabel Y
- N = jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien *r product moment* Pearson)

sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2000). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula *whole* dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{pq} = \frac{r_{pq} \cdot SD_y - SD_x}{SD^2 y + SD^2 x - 2r \cdot SD_x \cdot SD_y}$$

Keterangan :

R_{pq} = Koefisien korelasi antara x dan y setelah dikorelasi
 R_{tp} = Koefisien product moment
 S_{dy} = Deviasi standar total
 S_{dx} = Deviasi standar faktor

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2003).

Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik Hoyt Azwar (2003) dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{bt} = 1 - \frac{Mki}{Mks}$$

Keterangan:

R_{bt} = indeks reliabilitas alat ukur
 1 = konstanta bilangan
 M_{ki} = mean kuadrat antar butir
 M_{ks} = mean kuadrat antar subjek

Adapun digunakannya teknik reliabilitas dari Hoyt ini adalah:

1. Jenis data kontinyu.
2. Tingkat kesukaran seimbang.
3. Merupakan tes kemampuan (*power test*), bukan tes kecepatan (*speed test*).

F. Metode Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (kepuasan kerja) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel tergantung (kesejahteraan psikologis).

Adapun rumus *Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat
 $\sum XY$ = jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel tergantung
 $\sum X$ = jumlah skor variabel X
 $\sum Y$ = jumlah skor variabel Y
 $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor variabel X
 $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor variabel Y
 N = jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan *Product Moment* maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu:

1. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap variable telah menyebar secara normal.
2. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variable bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara kepuasan kerjadengan kesejahteraan psikologis pada PNS di Sat Brimob Polda Sumut dimana $r_x = 0,582$; $p = 0,006 < 0,050$. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin rendah kesejahteraan psikologis. Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan “diterima”.
2. Adapun koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar 0,338. Ini menunjukkan bahwa Kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebesar 33,8 % mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Artinya, ada 66,2% faktor lain yang mempengaruhi dalam penelitian ini yang tidak diteliti diantaranya status sosial ekonomi, jaringan sosial, religiusitas, kepribadian, faktor sosial dan perkembangan otak serta faktor genetik.
3. Melihat hasil penelitian ini diketahui juga bahwa kepuasan kerja secara umum dinyatakan tinggi dan kesejahteraan psikologis secara umum dinyatakan tinggi. Hal ini didasarkan pada nilai rata-rata empirik bahwa kepuasan kerja tergolong tinggi, yang ditunjukkan oleh nilai rata-

rata *empiric* kepuasan kerja (59.08) lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetiknya (52,5) akan tetapi selisihnya tidak melebihi bilangan 1 simpangan baku. Kesejahteraan psikologis tergolong tinggi yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata empirik (73.28) lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetiknya (62,5).

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran Kepada PNS di Sat Brimob Polda Sumut (Subjek Penelitian)

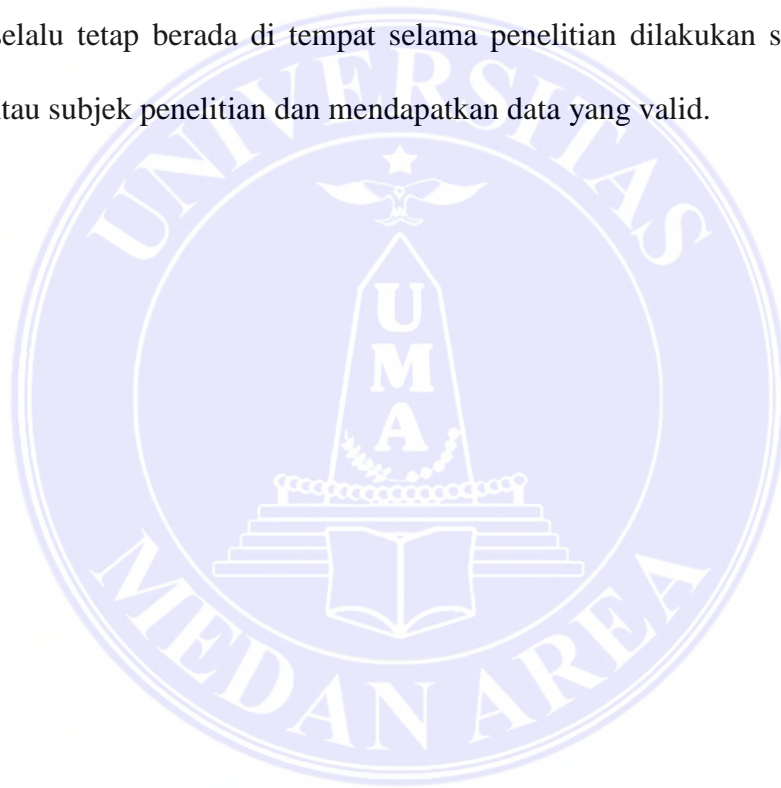
PNS di Sat Brimob Polda Sumut harus dapat mempertahankan tingkat kesejahteraan psikologisnya sangat tinggi dan agar dapat berupaya untuk lebih meningkatkan kesejahteraan psikologis, yaitu berupa kemampuan menghindari tekanan sosial dan dapat bertindak dengan cara tertetu, mampu menyesuaikan dengan lingkungan kerja, memiliki hubungan yang baik dengan sesama pekerja. Hal ini karena sebagai karyawan, kinerja yang baik sangat diperlukan sebagai bentuk tanggung jawab pada pekerjaannya terutama dalam memberikan pelayanan kepada konsumen.

2. Saran Kepada Sat Brimob Polda Sumut

Pihak Sat Brimob Polda Sumut diharapkan agar dapat menyediakan informasi yang jelas mengenai pekerjaan, serta memberikan program yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawannya.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat melengkapi dan menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan variabel yang berbeda dari faktor-faktor kesejahteraan psikologis. Diantaranya status sosial ekonomi, jaringan sosial, religiusitas, kepribadian, faktor sosial dan perkembangan otak serta faktor genetik. Selain itu, di dalam menyebarkan angket atau kuesioner peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat selalu tetap berada di tempat selama penelitian dilakukan sehingga dapat memantau subjek penelitian dan mendapatkan data yang valid.



DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2010). *Applied industrial/organizational psychology*. Brooks/Cole Publishing Company.
- Aamodt, M. G & Judge (2012). *Industrial/organizational psychology: An applied approach*. Nelson Education. *ng Sistem Jaminan Sosial Nasional*. Timur Putra Mandiri.
- As'ad,, J. (2002). Pengaruh Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 197-208.
- Akinsanya, A. O. (2011). Empowerment of women in wage employment in Nigeria: The relevance of workers education. *Journal of Social Sciences*, 27(1), 59-65.
- Azwar, S., (2003). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Liberty.
- Barnes, W. L., Dereux, A., & Ebbesen, T. W. (2003). Surface plasmon subwavelength optics. *nature*, 424(6950), 824.
- Brown, G. M., & MacFarlane, A. S. (1950). *U.S. Patent No. 4,888,117*. Washington, DC: U.S. Patent and Trademark Office.
- Davis, A. Y. (2011). *Women, race, & class*. Vintage.
- Diana, F. N. N. (2013). Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(1).
- Dewi, L. S. (2015). *Bungan Komitmen Profesional dengan Kinerja Guru SD Kristen Petra Kediri* (Doctoral dissertation, Program Studi Psikologi FPSI-UKSW).
- de Man, F. S., Tu, L., Handoko, M. L., Rain, S., Ruiten, G., François, C., ... & Perros, F. (2012). Dysregulated renin–angiotensin–aldosterone system contributes to pulmonary arterial hypertension. *American journal of respiratory and critical care medicine*, 186(8), 780-789.
- Fajriah, N., & Darokah, M. (2016). Pengaruh Efikasi Diri dan Persepsi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan BMT BIF Yogyakarta. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 13(1), 37-49.
- Finegan. B. (2008). Relationship between work environment, psychological environments and psychological well-being. *Occupational medicine*.

- Gilmer (1996) dalam Edy. Sutrisno (2014). Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 2(1).
- Hadi, S.,(2000). *Statistik*. Jilid II. Yogyakarta: Liberty.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, M. (2002). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.
- Herzberg, G. (2013). *Molecular spectra and molecular structure* (Vol. 1). Read Books Ltd.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2012). Leadership: Memperkaya pelajaran dari pengalaman. *Edisi Ketujuh, Jakarta: Salemba Humanika*.
- Huppert, F.A. (2009). Psychological well-being: evidance regarding its causes and consequences. *Journal Compilation Applied Psychology: Health and WellBeing*. 1(2), 137-164
- Indonesia, R. (2004). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Kepegawaian Negara*
- Jewell, L. N., & Siegall, M. (1998). *Contemporary industrial/organizational psychology*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Kartono, K. (2006). Psikologi Untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri. *PT. Grafindo Persada, Jakarta*.
- Koliha, J. J., & Patricio, P. (2002). Elements of rings with equal spectral idempotents. *Journal of the Australian Mathematical Society*, 72(1), 137-152.
- Kreitner, R. (2007). Kinicki. 2001. *Organizational behavior*, 7.
- Kumar, N. M., & Gilula, N. B. (1996). The gap junction communication channel. *Cell*, 84(3), 381-388.
- Lakoy, F.S. (2009). Psychological well-being perempuan bekerja dengan status menikah dan belum menikah. *Jurnal Psikoogi*. 7(2),71-80
- Martoyo, T. (2007). Pengaruh Rasio CAR, LDR, ROA, ROE, NIM dan NPL Terhadap Risk dan Return Saham Bank (Studi Kasus Bank-Bank yang Go Publik). *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Lampung*.

- Masrie, R. J. (2018, Juni 09). Hubungan antara *Psychological Well-Being* dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Pt. Cipta Power Service. Skripsi, hal. 66-67.
- Nomor, U. U. R. I. (13). tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jakarta: DPR RI*.
- Prabu, A. Mangkunegara, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *PT. Remaja Rosdakarya. Jakarta*.
- Prawatya, D. A., & Rahardjo, S. T. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Rahayu, P. D., & Sudibia, G. A. (2014). Peran Kepuasan kerja Dalam Memediasi Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bali Summer. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(3).
- Rasulzada, F. (2007). *Organizational creativity and psychological well-being-contextual aspects on organizational creativity and psychological well-being from an open systems perspective*. Department of Psychology, Lund University.
- Ristri, O. (2010). Upaya peningkatan kepuasan kerja anggota kepolisian melalui pemenuhan kebutuhan dan kompensasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(2), 307-317.
- Robbins, S. P. & Judge (2008). *Organizational behavior* (11th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robbert Kreitner dan Angelo Kinicki, dalam Rosleny Marliany *Organizational Behavior Key Concepts, Skill & Best Practices*, (New York: Mc Graw-Hill, 2008)
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1996). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Schultz, M. T., Gouldby, B. P., Simm, J. D., & Wibowo, J. L. (2010). *Beyond the factor of safety: Developing fragility curves to characterize system reliability*
- Setiawan, H., & Budiningsih, T. E. (2014). Psychological Well-Being Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Di Kecamatan Wonotunggal Kabupaten Batang. *Educational Psychology Journal*, 3(1).
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Simarmata, N.I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Well-Being Karyawan in PT. Inan Havea Industry, Medan. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas HKBP Nommensen*. 1(1), 5-28
- Sutrisno, E., & Si, M. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sugiyono, D. R. (2008). *Metode Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Sumule, P. R & Taganing, K. (2008) Psychological Wellbeing To The Teacher That Work In Foundation Papua Pesat Nabire. *Papers*. Universitas Gunadarma.
- Sutendra, G., Dromparis, P., Wright, P., Bonnet, S., Haromy, A., Hao, Z., ... & Michelakis, E. D. (2011). The role of Nogo and the mitochondria-endoplasmic reticulum unit in pulmonary hypertension. *Science translational medicine*, 3(88), 88ra55-88ra55.
- Sri Hartini, Tedi Sudrajat, Setiajeng Kadarsih, 2008, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 31-32.
- Wright N. A., & Bonnet R. (2007). Hubungan faktor lingkungan dan perilaku masyarakat dengan keberadaan vektor demam berdarah dengue (DBD) di wilayah kerja Puskesmas I Denpasar Selatan. *ECOTROPIC: Jurnal Ilmu Lingkungan (Journal of Environmental Science)*, 3(1).
- Tenggara, H. Zamralita dan Suyasa, PTYS 2008. Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 10, 96-115.
- 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
- Umar, A. (2012). Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 406-418.
- Walker, A., & Lowenstein, A. (2009). European perspectives on quality of life in old age.
- Wexly E., & Yuki, N. (2010, October). Beyond EU, RSPO and ISPO Sustainability Requirements. In *Ecosystem Alliance Agro-commodity Workshop, Amsterdam and the Hague* (pp. 27-31)..
- Wingnyowitoto, S. (2002). *Leadership-Followership (Hubungan dinamis kepemimpinan-keanakbuahan sebagai kunci sukses organisasi)*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Zulkarnain. 2011. Dampak Burnout Terhadap Kualitas Kehidupan Bekerja Pada Pekerja Public Service. *Prosiding Seminar Ilmiah* (pp.338-346), Dies Natalis USU ke 59.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate tr (061) 7360168, 7366878, 7364348 ♦ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A tr (061) 8225602 ♦ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Norm or : 739 /FPSI/05.2/IV/2018

Medan, 14 Mei 2019

Lampiran

Perihal : Mohon Surat Pengambilan Data

Yth. Komandan Satuan Brimob Polda Sumut
Jalan K.H. Wahid Hasyim No. 3i, Merdeka, Medan Baru,
Merdeka, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20222

Di-

Tempat

Dengan Hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa/i tersebut:

Nama : Dame Romanta Saragih
Npm : 15.860.0360
Program study : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan Penelitian di Sat Brimob Polda Sumut guna penyusunan skripsi dengan judul:

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (*Psychological well-being*) pada PNS Sat Brimob Polda Sumut.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk karya tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut mengikuti ujian sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya, kami ucapkan terimakasih.

Wakil Dekan Bid. Akademik,



Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan:

-Mahasiswa Ybs

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area



Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SUMATERA UTARA
SATUAN BRIMOB

Jalan K. H. Wahid Hasyim No. 3-i Medan 20154

Medan, 11 Juni 2019

Nomor : B // ~~F~~ VI KEP / 2019 / Satbrimob
Klasifikasi : BIASA
Lampiran : 1 Lembar
Perihal : Selesai Pengambilan Data

Kepada

Yth. Dekan Fakultas
Psikologi Universitas
Medan Area

di

Tempat

Berdasarkan surat permohonan data 1262/FPSI/01.10/V/2019 tanggal 2 Mei 2019 perihal tersebut mahasiswa peneliti dibawah ini:

Nama : Dame Romanta Saragih
Npm : 15.860.0360
Jurusan : Psikologi

Telah selesai melaksanakan pengambilan data terhitung dari 9 Mei 2019 s/d 13 Mei 2019 dan kiranya kami harapkan data tersebut dapat membantu yang bersangkutan dalam penyusunan skripsi yang berjudul dengan judul skripsi "**Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-being*) Pada PNS Sat Brimob Polda Sumut**".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 11 Juni 2019

KOMANDAN SATUAN BRIMOB POLDA



DIAPJULI, S.I.K., M.Si.
KOMISARIS BESAR POLISI NRP 70121127

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

Document Accepted 10/21/19

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Access from repository.uma.ac.id