

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN KONTRAK
CV FIAN PUTRA BATANG**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Memperoleh derajat sarjana psikologi



Disusun oleh:

M. Dafa Aulia Assyifa
(30701800073)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2023

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGI PADA KARYAWAN KONTRAK
CV FIAN PUTERA BATANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

M. Dafa Aulia Assyifa
(30701800073)

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna memenuhi Sebagian persyaratan untuk mencapai gelar sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal

Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si.

08 Juni 2023

Semarang 08 Juni 2023

Meneguhkan,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si.
NIK.210799001

PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN KONTRAK
CV FIAN PUTRA BATANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

M. Dafa Aulia Assyifa
(30701800073)

Telah dipertahankan oleh Dewan Penguji
Pada Tanggal 30 Agustus 2023

Dewan Penguji

Tanda tangan

1. Dr. Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si
2. Dra. Rohmatun, M.Si., Psi
3. Agustin Handayani, S.Psi., M.Psi



Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk menerima gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 30 Agustus 2023

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung



Dr. Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si
NIK. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya M. Dafa Aulia Assyifa dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/ diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.



Semarang, 08 Juni 2023
Yang Menyatakan,



M. Dafa Aulia Assyifa
30701800073

MOTTO

”Orang yang memiliki komitmen dan kesejahteraan psikologis yang tinggi, tidak pernah merasa takut atau bimbang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan mereka”

“Dan barang siapa buta (hatinya) di dunia ini, maka di akhirat dia akan buta dan tersesat jauh dari jalan (yang benar). Dan barang siapa buta hatinya di dunia ini, menempuh jalan yang sesat dan durhaka kepada Tuhan, maka di akhirat dia akan buta pula hatinya dan tersesat jauh dari jalan yang benar”

(Q.S Al-Israa [17]: 72)



PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan kepada:

Ibu Nurul Mahmudah S.Pd tercinta, Bapak A. Rozikin dan Teman-teman setiaku
seperjuangan skripsi.

Almamater Fakultas Psikologi Unissula yang telah menjadi tempatku menuntut
ilmu.

Bapak Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbingku yang telah
memberikan waktu, ilmu, arahan dan bimbingan untuk menyelesaikan karya ini.

Semua orang yang telah berjasa dalam proses penyelesaian karya ini.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan ridho-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini mampu terselesaikan. Sholawat dan salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabatnya yang telah membawa kaum muslim dari jaman jahilliah menuju jaman yang terang benderang ini.

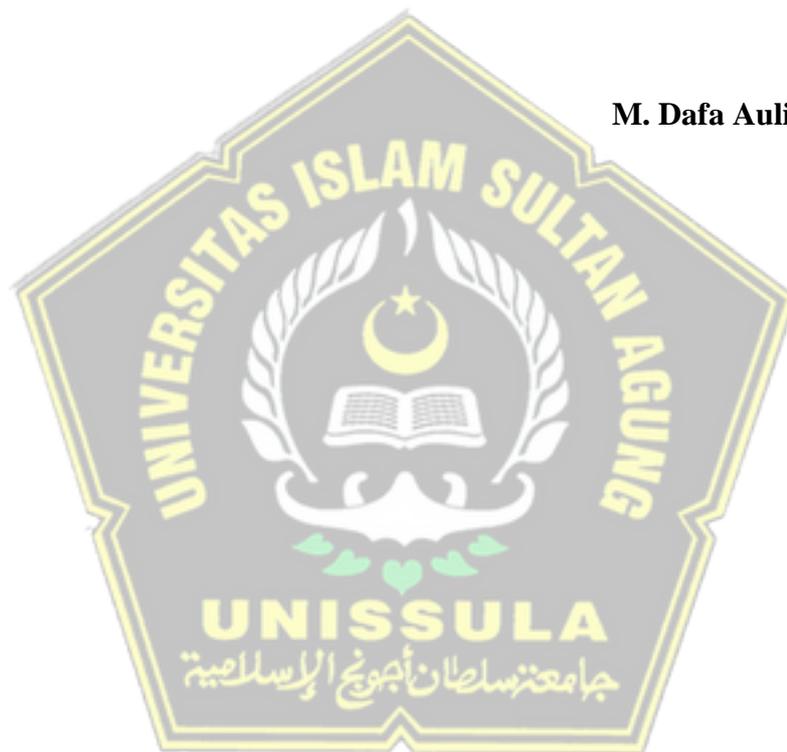
Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah mendukung secara langsung maupun tidak langsung. Dukungan berupa bimbingan, dorongan dan motivasi membuat penulis bisa mempertahankan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis dengan bangga dan rendah hati menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr Kuncoro, S.Psi, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan kemudahan dalam perijinan dan persetujuan penelitian.
2. Bapak Dr Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, membimbing, memberikan saran, dukungan dan membantu dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
3. Ibu Inhastuti Sugiasih, S.Psi, M, Psi selaku dosen wali yang telah membimbing, mengarahkan dan memberikan motivasi selama menuntut ilmu dan menjalani perkuliahan di Fakultas Psikologi UNISSULA.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi UNISSULA selaku tenaga pengajar yang telah bersedia berbagi segenap ilmu dan kemampuannya sehingga penulis memperoleh pengetahuan dan pengalaman selama menempuh studi.
5. Bapak dan Ibu Staff Tata Usaha dan petugas perpustakaan, terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya baik dalam fasilitas tata usaha maupun peminjaman buku.
6. Pemilik CV Fian Putra Batang yang telah memberikan Izin Penelitian diperusahaannya.
7. Kepada orang tua saya yang selalu mensupport saya sampai bisa di titik ini

Proses penyelesaian skripsi ini telah dikerjakan dengan sungguh-sungguh dan sebaik-baiknya. Semoga dengan segala keterbatasannya, baik dari segi tata bahasa maupun konten yang ada didalamnya, skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Psikologi dan semua pihak yang memerlukan.

Semarang, 08 Juni 2023

M. Dafa Aulia Assyifa

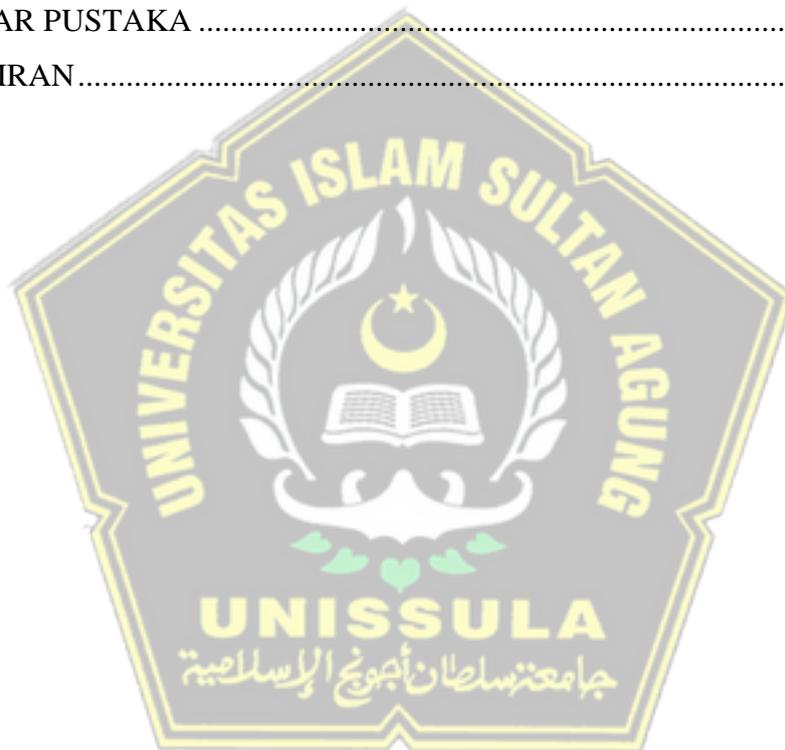


DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Kesejahteraan psikologis.....	6
1. Pengertian Kesejahteraan psikologis	6
2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan psikologis	7
3. Aspek-aspek Kesejahteraan psikologis.....	9
B. Kepuasan Kerja	11
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2. Indikator kepuasan kerja	12
3. Aspek-aspek Kepuasan kerja	14

C.	Hubungan antara kepuasan karyawan dengan Kesejahteraan psikologis.....	16
D.	Hipotesis.....	17
BAB III	METODE PENELITIAN.....	18
A.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	18
B.	Definisi Operasional.....	18
1.	Kepuasan Kerja.....	18
2.	Kesejahteraan psikologis.....	18
C.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	19
1.	Populasi.....	19
2.	Sampel.....	19
3.	Teknik Sampling.....	19
D.	Metode Pengumpulan Data.....	20
1.	Skala Kepuasan Kerja.....	20
2.	Skala Kesejahteraan psikologis.....	21
E.	Validitas, Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Aitem.....	22
1.	Validitas.....	22
2.	Daya Beda Aitem.....	22
3.	Reliabilitas Aitem.....	22
F.	Teknik Analisis Data.....	23
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	24
A.	Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian.....	24
1.	Orientasi Kacah Penelitian.....	24
2.	Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	25
3.	Uji daya beda dan estimasi reliabilitas alat ukur.....	26
B.	Pelaksanaan Penelitian.....	28
C.	Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	29
1.	Uji Normalitas.....	29
a.	<i>Uji Normalitas</i>	29
b.	<i>Uji Linieritas</i>	30
2.	Uji Hipotesis.....	30

D. Deskripsi Hasil Penelitian	31
1. Deskripsi Data Kepuasan Kerja	31
2. Deskripsi Data Kesejahteraan psikologis.....	32
E. Pembahasan.....	34
F. Kelemahan.....	35
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	36
A. Kesimpulan	36
B. Saran.....	36
DAFTAR PUSTAKA	37
LAMPIRAN.....	39



DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan kerja	21
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala Kesejahteraan psikologis.....	21
Tabel 3. Sebaran Skala Kepuasan kerja.....	26
Tabel 4. Sebaran Skala Kesejahteraan psikologis	26
Tabel 5. Distribusi Jenis Kelamin Subjek	28
Tabel 6. Distribusi Usia Subjek.....	28
Tabel 7. Distribusi berdasarkan masa kerja.....	29
Tabel 8. Frekuensi bagian pekerjaan	29
Tabel 9. Frekuensi berdasarkan pendidikan	29
Tabel 10. Hasil Uji Normalitas	30
Tabel 11. Norma Penentuan Kategorisasi Skor Variabel Penelitian.....	31
Tabel 12. Deskripsi Skor Skala Kepuasan Kerja	32
Tabel 13. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Kepuasan Kerja	32
Tabel 14. Deskripsi Skor Skala kesejahteraan psikologis	33
Tabel 15. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Kesejahteraan psikologis.....	33

UNISSULA
جامعة سلطان أبوبوع الإسلامية

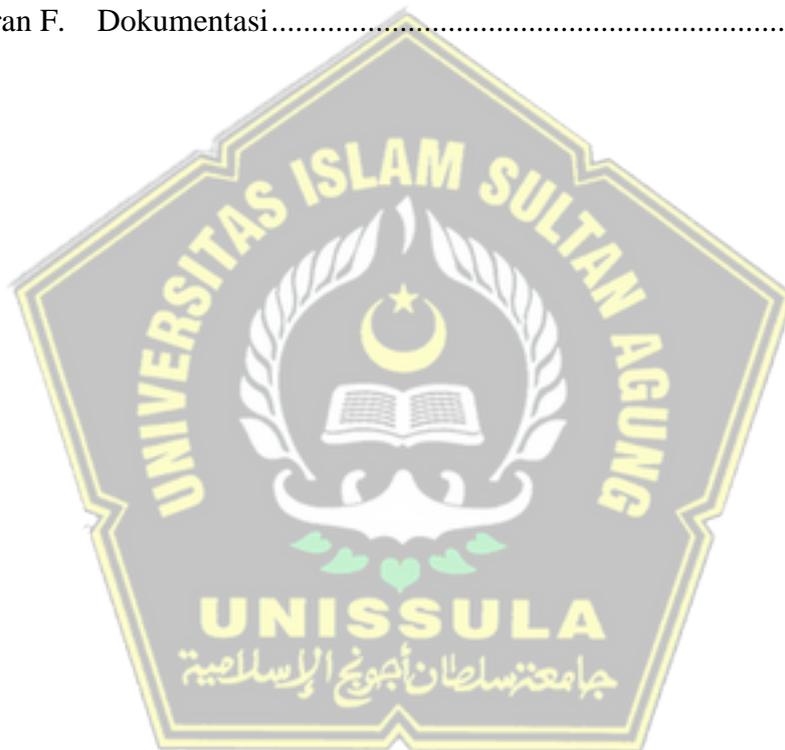
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma kategorisasi skala kepuasan kerja.....	32
Gambar 2. Deskripsi skala kesejahteraan psikologis	33



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.	Skala Penelitian	40
Lampiran B.	Uji Daya Beda Aitem Dan Estimasi Reliabilitas Skala Uji Coba.....	50
Lampiran C.	Tabulasi Skala Penelitian	54
Lampiran D	Uji Normalitas, Linieritas, Dan Hipotesis	63
Lampiran E	Surat Ijin Penelitian Dan Surat Pengantar	66
Lampiran F.	Dokumentasi.....	68



**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN KONTRAK
CV FIAN PUTRA BATANG**

Oleh:

M. Dafa Aulia Assyifa, Joko Kuncoro

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email: dafaauliaassyifa@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak CV Fian Putra Batang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Random Accidental Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan dua skala yaitu skala kepuasan kerja yang terdiri dari 28 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,896 dan skala kesejahteraan psikologis yang terdiri dari 31 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,875. Uji hipotesis menggunakan teknik *Product Moment* dengan korelasi $r_{xy} = 0,507$ dengan taraf signifikansi 0.000 ($p < 0,01$). Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak CV Fian Putra Batang. Dari hasil tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jika tingkat kepuasan kerja karyawan semakin tinggi, maka kesejahteraan psikologis karyawan semakin baik. Kesimpulan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci : kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis

**RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND
PSYCHOLOGICAL WELFARE OF CONTRACT EMPLOYEES
CV FIAN PUTRA BATANG**

By:

M. Dafa Aulia Assyifa, Joko Kuncoro

Faculty of Psychology, Sultan Agung Islamic University, Semarang

Email: dafaauliaassyifa@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between job satisfaction and psychological well-being of contract employees at CV Fian Putra Batang.

This research uses quantitative methods. Sampling in this study using Random Accidental Sampling. The data collection method uses two scales, namely the job satisfaction scale which consists of 28 items with a reliability coefficient of 0.896 and the psychological well-being scale consisting of 31 items with a reliability coefficient of 0.875. Test the hypothesis using the Product Moment technique with a correlation of $r_{xy} = 0.507$ with a significance level of 0.000 ($p < 0.01$). The results show that there is a significant positive relationship between job satisfaction and psychological well-being of contract employees at CV Fian Putra Batang. From these results it can be concluded that if the level of employee job satisfaction is higher, then the psychological well-being of employees is getting better. The conclusion of the hypothesis in this study is accepted.

Keywords: *job satisfaction, psychological well-being*

UNISSULA
جامعة سلطان أبجوج الإسلامية

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesejahteraan psikologis merupakan suatu gambaran yang mengabarkan kualitas hidup seseorang dalam menjalankan kehidupan. Kesejahteraan psikologis juga bisa dikatakan sebagai kondisi dimana seseorang memiliki tujuan yang jelas, rasa aman sehingga dapat memberikan efek yang positif atas kehidupannya. Kesejahteraan psikologis merupakan bentuk pengakuan terhadap dirinya menerima segala sesuatu dengan ikhlas, mampu mengontrol emosi dengan baik dan mampu mengoptimalkan kemampuan secara berkala (Putri, 2013). Menurut Ryff & Singer (1996) tingkat kesejahteraan psikologis yang baik selain dapat dilihat dari hasil kinerja namun juga dapat dilihat dari bagaimana individu mempunyai kaitan positif pada lingkup kerja, sehingga dapat membangun kepercayaan diri dengan baik dan dapat berkomunikasi untuk tujuan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian kesejahteraan psikologis menjadi hal penting terutama bagi karyawan karena dapat mempengaruhi produktifitas kinerja karyawan.

Menurut Keyes (2002) kesejahteraan psikologis karyawan merupakan perasaan positif pada karyawan yang memberikan dampak positif terhadap pekerjaan karyawan. pekerja yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi bisa mempunyai jiwa yang sangat kooperatif serta gampang guna menjalankan tugasnya sebagai karyawan dengan baik, dengan indikasi jarang absen, dan memiliki ketahanan kerja yang baik di perusahaan. Namun begitupun sebaliknya jika karyawan kurang memiliki kesejahteraan psikologis ditempat kerja akan memberikan dampak negatif. Hal tersebut didukung oleh penelitian Tanujaya (2014) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan psikologis seorang karyawan bisa membagikan dampak yang baik pada kinerja pegawai begitupun sebaliknya jika kesejahteraan psikologis seorang karyawan rendah maka dapat memberikan kinerja yang negatif terhadap pekerjaannya.

Kesejahteraan psikologis menurut Robertson dan Cooper (2011) meliputi beberapa aspek, yaitu kepuasan serta kebahagiaan, penerimaan diri, emosi positif, otonomi, kaitan baik pada individu lain, target kehidupan, perkembangan pribadi serta penguasaan lingkungan. Berdasarkan pendapat di atas didapatkan bahwa jika seorang karyawan ingin mendapatkan kesejahteraan psikologis dalam pekerjaannya maka karyawan harus memenuhi beberapa unsur kesejahteraan psikologis yaitu meliputi penguasaan lingkungan, penerimaan diri, perkembangan pribadi serta target hidup.

Berdasarkan aspek kesejahteraan psikologis di atas peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan kontrak CV Fian Putra Batang yaitu sebagai berikut :

1. Apakah anda merasakan kesejahteraan psikologis dalam berkerja di CV Fian Putra sebagai karyawan kontrak ?

Subjek Pertama Inisial Wh Usia 21 Tahun

“saya merasa disini kurang sejahtera mas, karena beberapa hal dalam hal gaji, fasilitas dan lingkungan kerja belum sepenuhnya menunjang kebutuhan untuk karyawan kontrak “

Subjek Kedua Inisial By Usia 23 Tahun

“ disini untuk karyawan kontrak saya rasa belum ya mas, karena secara fasilitas dan belum gaji sepenuhnya belum memenuhi kebutuhan, sehingga saya rasa perlu ditingkatkan lagi ”

Subjek Ketiga Inisial Fh Usia 23 Tahun

“ ya saya jalani saja mas, klo secara gaji dan fasilitas tentu berbeda dengan karyawan tetap sehingga saya rasa belum terpenuhi kesejahteraan psikologisnya sebelum saya jadi karyawan tetap mas“

Dengan hasil wawancara di atas didapatkan bahwa karyawan merasa bahwa belum memiliki kesejahteraan psikologis yang baik karena secara fasilitas dan gaji belum sesuai dengan harapan karyawan khususnya karyawan kontrak. Sehingga dari permasalahan karyawan kontrak di atas bisa ditarik kesimpulan bahwa karyawan kontrak CV Fian Putra belum memiliki kesejahteraan psikologis yang baik karena kepuasan kerja, yang mana permasalahannya meliputi gaji dan fasilitas. Adapun beberapa perbedaan yang

didapatkan dari hasil observasi oleh peneliti yaitu untuk karyawan tetap memiliki beberapa kelebihan yaitu untuk bidang fasilitas diberikan seperti BPJS ketenagakerajaan, gaji diatas UMR karena memiliki perhitungan tersendiri dalam komposisi gaji dan untuk karyawan tetap secara pekerjaan terlihat lebih santai dibandingkan karyawan kontrak karena dalam menjalankan pekerjaan karyawan terlihat santai dan tenang karena akan mendapatkan pesangon ketika dikeluarkan dalam keadaan sebagai karyawan tetap, adapun untuk karyawan kontrak hanya mendapatkan gaji sesuai dengan gaji UMR sedangkan untuk fasilitas kendaraan tidak mendapatkan fasilitas apapun, untuk pekerjaan juga akan cenderung di tentukan dengan target jika tidak sesuai dengan target Perusahaan akan dikeluarkan setelah kontrak berakhir.

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan senang atau emosi yang positif terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Robin (2015) menjelaskan jika rasa puas kerja berupa sebuah kegiatan yang dilakukan pegawai secara umum guna pekerjaannya dengan hasil yang optimal yang memicu timbulnya perasaan emosional. Sedangkan menurut Munandar (2008) kepuasan kerja adalah sebuah hasil suka dan tidak suka terhadap suatu pekerjaan yang dikerjakan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang memicu perasaan emosional puas dan tidak puas dalam suatu pekerjaan .

Menurut Munandar (2008) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya yaitu karakteristik pekerjaan, penghasilan atau gaji, Lingkungan kerja dan kondisi kerja. dengan demikian untuk mencapai kepuasan kerja perlu memperhatikan hal-hal diatas yang mana jika faktor faktor diatas terpenuhi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja pekerja bisa diamati melalui pengkajian Tanujaya (2014) yang menunjukkan bahwa pekerja yang mempunyai rasa puas kerja serta kesejahteraan psikologis yang optimal dapat meningkatkan kinerja karyawan hal tersebut dapat dilihat dari ketidakhadiran yang rendah dan taraf perubahan pekerja minim. Taraf kepuasan kerja yang baik dapat memaksimalkan efektivitas perusahaan pada periode lama. Maka bisa diambil kesimpulan jika kepuasan kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologi karyawan dan meningkatkan performa kerja karyawan.

Adapun beberapa penelitian yang mengkaji mengenai kaitan antar kepuasan kerja pada kesejahteraan psikologis yaitu diantaranya Penelitian Robins (2015) menjelaskan jika rasa puas kerja berdampak positif pada kinerja pegawai serta kepuasan kerja yang positif menunjukkan nilai positif terhadap pekerjaannya. Beberapa penelitian lain yang menunjukkan terdapatnya kaitan antar rasa puas kerja serta kemakmuran psikologis antara lain Tanujaya (2014) berjudul “Kaitan antara kepuasan kerja serta kemakmuran psikologis di kalangan petugas kebersihan (*cleaner study*)”. Buruh yang memperoleh upah tak selaras pada ketentuan UMP PT. Sinergi Integra Services, Jakarta) menunjukkan korelasi positif sejumlah 0,577 sig (p) dengan 0,000 dari hasil penelitian mereka. Oleh karena itu, hipotesis penelitian diterima jika ada kaitan positif signifikan yang cukup rendah antar rasa puas kerja serta kemakmuran psikologis. Hal ini berarti makin besar rasa puas kerja sehingga makin besar kemakmuran psikologisnya. Mengenai penelitian lainnya yaitu Hapsari Dessy (2009) dengan judul Perbedaan kepuasan kerja antara pekerja kontrak dan pekerja tetap. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan tetap lebih baik dibandingkan dengan karyawan kontrak. Penelitian Suyasan Zamralita (2015) berjudul “*Employee Job Satisfaction and Mental Wellbeing*” menemukan terdapat kaitan positif antar rasa puas kerja pada kemakmuran mental pegawai. Tentang perolehan pengkajian tak selaras pada pengkajian H. Ariati (2010) terhadap dosen Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro, perolehan pengkajiannya melitinkan tidak ada kaitan yang signifikan antara kemakmuran psikologis pada rasa puas kerja. Korelasi. Dari literasi diatas peneliti melihat terjadi ketidak sesuaian antara peneliti dari Tanujaya (2012), Hapsari Dessy (2009), pada pengkajian yang dilaksanakan Ariati (2010) yang mana perolehan pengkajiannya menunjukan jika tak terdapat kaitan yang signifikan antar rasa puas kerja terhadap kemakmuran psikologi.

Dengan latar belakang tersebut peneliti terdorong guna mengkaji tentang “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan psikologis Pada Karyawan Kontrak CV Fian Putra Batang “

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat kaitan antar kepuasan kerja pada kesejahteraan psikologis karyawan kontrak CV Fian Putra Batang ?

C. Tujuan Penelitian

Targetnya berupa peneliti ingin menguji secara empiris dan memperbaharui penelitian sebelumnya tentang kaitan antar kepuasan kerja pada pekerja kontrak terhadap CV Fian Putra Batang .

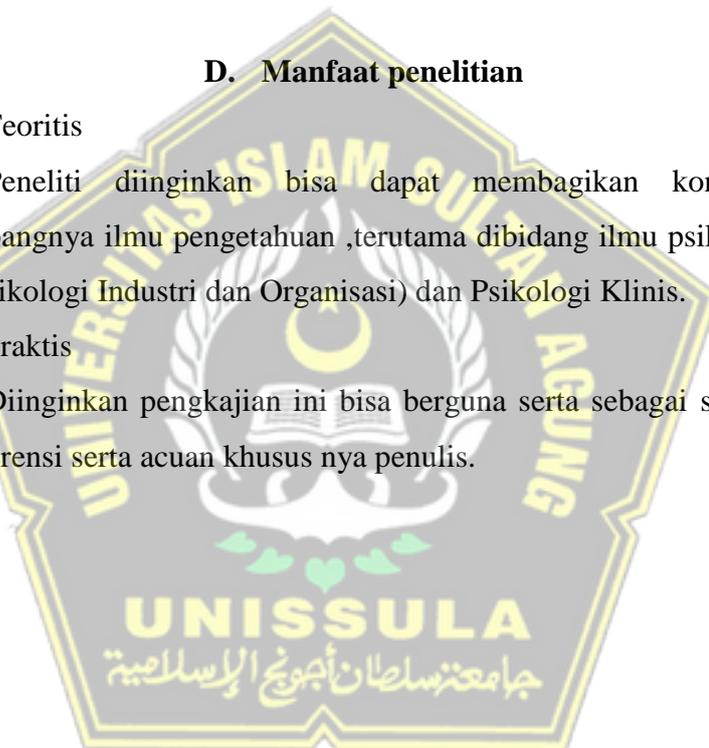
D. Manfaat penelitian

1. Secara Teoritis

Peneliti diinginkan bisa dapat membagikan kontribusi pada berkembangnya ilmu pengetahuan ,terutama dibidang ilmu psikologi industri PIO (Psikologi Industri dan Organisasi) dan Psikologi Klinis.

2. Secara Praktis

Diinginkan pengkajian ini bisa berguna serta sebagai sumber bacaan atau referensi serta acuan khusus nya penulis.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kesejahteraan psikologis

1. Pengertian Kesejahteraan psikologis

Kesejahteraan psikologis merupakan sebuah sikap yang meliputi beberapa aspek yang dapat memberikan ketenangan dalam menjalani kehidupan. Menurut Ryff (1989) dalam mengukur kesejahteraan psikologis beberapa sikap harus dimiliki oleh seorang individu diantaranya yaitu memiliki penerimaan diri yang baik, dapat menguasai lingkungan dengan baik memiliki tujuan hidup, membuat hubungan yang hangat dengan lingkungan sekitar, memiliki kemandirian yang baik, yang terakhir yaitu mampu mengembangkan pribadi agar lebih positif dalam melihat kehidupan. Kesejahteraan psikologis merupakan sebuah sikap yang dapat menilai diri sendiri dan tujuan hidup dalam mencapai sebuah perkembangan yang positif dengan mencapai perkembangan yang baik (Ryff, 1989).

Kesejahteraan psikologis merupakan bentuk ekspresi dari potensi individu yang dapat menerima kekurangan dengan baik sehingga mampu menjalani tugas kehidupan dengan mandiri, diterimanya pribadi yang positif bisa menuntun individu guna berkaitan pada hal yang baik terhadap individu lainnya sehingga bisa mengontrol lingkungan dan mengubah seluruh hal yang terdapat disekitarnya sebagai hal yang positif dalam mencapai tujuan hidup seseorang (Ryff & Singer, 1996)

Menurut Azalia (2021) Kesejahteraan psikologis merupakan sebuah konsep yang dibuat untuk menggambarkan kesehatan mental seseorang dengan beberapa kriteria yang telah ditetapkan oleh para ahli psikologi. Kesejahteraan psikologis adalah sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang meliputi dimensi penerimaan, hubungan yang positif, kemandirian, dan penguasaan lingkungan yang baik untuk memenuhi kebutuhannya (Sesilia, 2014). Dapat dilihat jika Kesejahteraan psikologis merupakan sebuah gambaran yang menggambarkan kondisi seseorang yang meliputi kebutuhan eksternal

(penguasaan lingkungan, membangun hubungan yang baik) dan internal (penguasaan diri, kemandirian, tujuan hidup dan lain-lain).

Kesejahteraan psikologis merupakan sebuah hasil evaluasi dari diri seseorang atau penilaian dari orang lain atas pengalaman- pengalaman yang pernah dilakukan dengan evaluasi tersebut memberikan control yang baik atas individu (Holonitas, 2014). Kesejahteraan psikologis merupakan sebuah kemampuan individu yang mampu merasakan keadaan pribadi serta lingkup sekitarnya, secara kemampuan afektif tersebut akan mampu menghadirkan emosi positif, kebahagiaan dan rasa percaya diri (Sesilia, 2020). Menurut hasil penelitian Fannah Al-firdausi (2005) menyatakan bahwa kegiatan pengajian yang intens dapat memberikan tujuan hidup yang jelas dan memberikan kontrol emosi yang baik terhadap diri sendiri sehingga dapat memberikan kesejahteraan psikologi terhadap individu yang melakukan pengajian yang intens.

Melalui penjabaran tersebut bisa diambil simpulan jika Kesejahteraan psikologis berupa sebuah cara guna menggambarkan keadaan psikologis seseorang dengan memenuhi kriteria indikator-indikator yang telah ditentukan oleh para pakar psikologi baik faktor dari dalam maupun dari luar dan salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan psikologi yaitu dengan melakukan intensitas pengajian.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan psikologis

Melalui Keyes serta Ryff (1995) ada 5 faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Usia

Dalam faktor ini perbedaan usia dapat menjadikan perbedaan kesejahteraan psikologis, terdapat tiga fase dalam hidup berupa fase madya, dewasa muda serta akhir. Dewasa madya lebih dapat menunjukkan kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi dibandingkan dewasa awal maupun dewasa akhir.

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin menjadi faktor penentu yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang, wanita akan sangat mudah mempunyai kemakmuran psikologi dari pada pria hal tersebut disebabkan wanita lebih mampu mengekspresikan emosi dibandingkan laki-laki

c. Dukungan Sosial

Faktor dukungan sosial mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang hal tersebut biasanya meliputi dukungan dari teman-teman atau lingkungan, aktivitas yang biasanya dilakukan dan lain-lain.

d. Religiusitas

Religiusitas menjadi faktor penting yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis, karena dalam ketaatan beragama membuat individu lebih dapat menerima keadaan dan diri sendiri.

e. Kepribadian

Kepribadian dapat memberikan pengaruh psikologi seseorang bisa diamati melalui tipe-tipe kepribadian yang memiliki taraf penerimaan diri yang berbeda.

Setyawati (2019), memberi simpulan jika ada 3 faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis berupa :

a. Faktor Usia

Dimensi penerimaan diri dan perkembangan seseorang dalam menerima diri dapat dilihat dari perbedaan usia seseorang.

b. Faktor Jenis Kelamin

Perempuan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik daripada pria serta bisa diamati melalui perempuan yang mempunyai keahlian interpersonal yang optimal dibandingkan laki-laki.

c. Faktor Dukungan sosial

Penelitian menurut Setyawati (2019) menunjukkan jika dorongan social mempunyai kaitan yang signifikan pada kesejahteraan psikologis, dengan dorongan sosial yang positif bisa memicu emosi yang lebih tenang dan penerimaan diri yang baik.

Menurut Fitriani (2016) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis yaitu berupa :

a. Faktor penerimaan diri

Faktor ini berupa sebuah tanda pokok dari Kesehatan mental seseorang dengan diterimanya pribadi yang positif dapat membuat seseorang mempunyai perilaku yang positif pada pribadi serta membuat individu lebih bisa menerima atas kehidupan yang telah terjadi.

b. Faktor Kemandirian

Faktor ini berupa sebuah keahlian guna memilih putusan secara mandiri serta bisa melawankan tuntutan sosial sehingga dapat membuat individu bersikap dan berfikir sesuai dengan standar personalnya.

c. Faktor Penguasaan Lingkungan

Hal ini berupa keahlian guna menentukan lingkup yang selaras pada keperluannya, Allah mewujudkan individu menjadi khalifah di bumi hal tersebut dimaksudkan supaya individu dapat berfungsi guna memilih dan menjaga lingkungannya.

3. Aspek-aspek Kesejahteraan psikologis

Ryff (2013) membagi kesejahteraan psikologis dalam 4 yaitu sebagai berikut :

a. Penerimaan diri

Hal ini berupa sebuah perilaku yang baik bisa diamati melalui individu yang dapat mengevaluasi dan belajar pada kesalahannya dan menerima keterbatasan atau kemampuan yang dimiliki.

b. Hubungan positif dengan orang lain

Hal ini mencakup emosional agar dapat mampu memberikan rasa percaya satu sama lain dan memberikan rasa nyaman.

c. Kemandirian

Kemandirian merupakan sebuah kemampuan seseorang dalam mengatur hidupnya untuk mencapai kepuasan tersendiri dan biasanya hal tersebut meliputi prestasi dan pencapaian yang memuaskan untuk diri sendiri.

d. Tujuan hidup

Seorang yang dapat menemukan tujuan serta makna dalam kehidupannya dengan beragam upaya serta peluang merupakan seseorang yang mempunyai makna hidup, dengan target hidup seseorang dapat lebih menghargai kehidupannya untuk mencapai keinginannya.

Fitriani (2016) kesejahteraan psikologis terdiri dari 6 aspek yaitu sebagai berikut:

a. Dimensi penerimaan diri

Hal ini berupa ciri seseorang memiliki kesejahteraan psikologis individu yang mempunyai diterimanya pribadi yang positif bisa memberikan emosi yang positif pada individu.

b. Hubungan positif dengan orang lain

Keahlian guna membentuk kaitan harmonis pada individu lainnya sehingga dapat menimbulkan sikap positif pada individu itu sendiri.

c. Dimensi kemandirian

Dimensi ini merupakan dimensi dimana seorang individu dapat mengambil sebuah keputusan secara mandiri tanpa tekanan sosial sehingga dengan keputusan itu dapat membuat seseorang menjadi lebih dapat mengevaluasi diri sendiri.

d. Penguasaan lingkungan

Hal ini berupa keahlian guna beradaptasi dengan lingkup sekitar serta memberikan efek yang positif dengan lingkungan dengan cara merawat lingkungan dengan baik sehingga dapat memberikan feedback sendiri kepada individu tersebut

e. Tujuan hidup

Hal ini bisa didefinisikan individu tersebut memiliki tujuan hidup yang jelas sehingga tujuan hidup tersebut memberikan dampak yang positif pada individu untuk mengejar apa yang diinginkan oleh individu.

f. Pengembangan pribadi

Pengembangan pribadi merupakan sebuah rasa ingin mengeskplore hal-hal baru untuk menjadikan hal baru tersebut sebagai

perbaiki diri atau bentuk peningkatan terhadap diri sendiri sehingga dapat memberikan efek bahagia bagi individu tersebut.

Dapat disimpulkan dari pendapat para ahli jika kesejahteraan psikologis meliputi banyak hal yang mencakup internal diri seorang individu adapaun hal tersebut meliputi faktor diterimanya pribadi, membangun kaitan harmonis pada individu lainnya, penguasaan diri (mandiri, penguasaan dalam menjaga serta merawat target kehidupan, lingkungan serta pertumbuhan pribadi. Pengakjian ini mengacu pada teori Ryff dalam (Fitriani, 2016) yang mana membagi aspek kesejahteraan psikologis menjadi 6 dimensi yaitu dimensi kaitan baik pada individu lainnya, penerimaan diri, penguasaan lingkungan, kemandirian, target kehidupan, pengembangan pribadi.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Hal ini berupa suatu variabel yang bisa mendampaki efisiensi atau produktivitas seorang pekerja. Melalui Robbins (2015), kepuasan kerja berupa perilaku sosial yang berlaku pada setiap karyawan. Karyawan yang dihargai tinggi diberi penghargaan sesuai dengan keyakinan karyawan. Kepuasan kerja dipahami sebagai perilaku (positif) pekerja pada tugasnya, yang muncul atas dasar evaluasi suasana kerja. Evaluasi ini dapat berlangsung pada salah satu karyanya, evaluasi tersebut berlangsung sebagai apresiasi terhadap nilai-nilai penting dari salah satu karya. Dari sini bisa diambil simpulan jika kepuasan kerja merupakan respon afektif yang terdapat di setiap karyawan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja yang positif, gaji berdasarkan kebutuhan dan lingkungan yang mendukung (Robbins, 2015).

Menurut Robbins dan Judge (2015), kepuasan kerja merupakan perilaku negative serta positif yang dimiliki karyawan pada tugasnya. Menurut Gibson (1999), kepuasan kerja berupa perilaku yang dimiliki pegawai pada tugasnya. Hal ini berupa anggapannya mengenai pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sikap umum setiap individu

berdasarkan sudut pandang individu tersebut. melalui sebagian pendapat tersebut bisa diambil simpulan jika kepuasan kerja berupa perilaku afektif yang berlaku dalam diri individu yang berharap dapat menikmati pekerjaannya.

2. Indikator kepuasan kerja

Menurut Suparno (2015) kepuasan kerja memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut :

- a. Jumlah karyawan yang absen selalu bertambah merupakan salah satu indikator yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki permasalahan kepuasan kerja, hal tersebut dapat dilihat dari karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. Masuk kantor terlambat merupakan indikasi karyawan tidak memiliki kepuasan kerja yang baik terhadap perusahaan.
- c. Pulang lebih awal dalam kerja menunjukkan karyawan merasa ingin keluar dari zona pekerjaan.
- d. Sering rebut antar karyawan merupakan indikator masalah kepuasan kerja hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- e. Tidak ada empati antar karyawan merupakan salah satu gagal nya sebuah perusahaan dalam memberikan arahan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- f. Terjadinya kecelakaan kerja dapat menurunkan kepuasan kerja hal tersebut menunjukkan kurangnya keamanan untuk para pekerja.
- g. Bertambahnya *cost* perusahaan merupakan salah satu penyebab kurangnya kepuasan kerja karyawan sehingga kurangnya empati terhadap *cost* perusahaan.
- h. Penampilan yang semakin buruk, menurunnya performa merupakan salah satu akibat kurangnya motivasi kerja dan kurangnya kepuasan kerja karyawan.

Menurut Abdus (2014) membedakan indikator kepuasan karyawan menjadi dua yaitu :

a. Faktor intrinstik

Yang mana dalam faktor ini berasal dari karyawan itu sendiri, dimana faktor ini terjadi karena perasaan yang senang dan puas akan hasil atau pekerjaan yang dijalani oleh karyawan

b. Faktor ekstrinstik

Faktor ini mencangkup hal-hal yang bersumber melalui luar karywan berupa keadaan lingkungan, komunikasi antar karyawan budaya organisasi, sistem pengajian dan lain-lain

Menurut abdurrahmat (2016) indikator yang meliputi kepuasan kerja ada 7 yaitu sebagai berikut :

- a. Mendapat balasan yang layak seperti gaji,intensif dan lain lain dapat meningkatkan kepuasan keryawan dalam berkerja
- b. Berat ringannya suatu pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, beratnya suatu pekerjaan dapat memberikan dampak yang kurang baik terhadap kepuasan kerja
- c. Lingkungan pekerjaan dapat memberikan dampak positif dan negative untuk pekerja hal tersebut dapat dilihat dari kenyamanan seorang karyawan dalam berkerja
- d. Penempatan kerja sesuai dengan keahlian, sukar mudah nya suatu pekerjaan dapat dilihat dari kerahlian seorang karyawan jika keahlian kurang memnuhi dapat memberikan dampak yang negative terhadap kepuasan kerja karyawan
- e. Sikap pimpinan yang dapat mengayomi merupakan sebuah sikap yang dapat meningkatkan motivasi karyawan karena dapat memudahkan karyawan dalam berkerja
- f. Sikap pekerjaan yang monoton atau membosankan dapat menurunkan motivasi karaywan sehingga perlu memberikan hal-hal yang positif agar dapat meningkatkan motivasi karaywan
- g. Fasilitas yang kurang memadai merupakan salah satu faktor yang menyebabkan karyawan kurang merasakan kerpuasan kerja

Dapat disimpulkan dari beberapa teori kepuasan kerja di atas indikator-indikator kepuasan kerja yaitu terdapat faktor interistik dan eksteristik dimana didalam faktor interistik tersebut terdapat perasaan akan rasa puas senang dengan pekerjaan yang dijalani begitupun dengan faktor interistik dimana meliputi hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan, pekerjaan dan fasilitas yang disediakan oleh Perusahaan

3. Aspek-aspek Kepuasan kerja

Menurut Abdus (2014) kepuasan kerja dapat diukur melalui 6 aspek yaitu sebagai berikut :

- a. Isi pekerjaan melihat tugas yang actual maka bisa dikelola karyawan hal tersebut dapat memberikan keringanan pada karyawan
- b. Budaya organisasi dan manajemen dapat mempengaruhi kepuasan kerja bisa diamati melalui aturan perusahaan yang diwakili oleh manajemen jika dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi karyawan
- c. Pimpinan perusahaan atau kepala departemen cara memimpin dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan pemimpin yang baik dapat memberikan arahan dan bimbingan yang baik agar karyawan tidak merasa kesulitan dalam bekerja.
- d. Kesempatan untuk berkembang merupakan salah satu motivasi dari karyawan dengan adanya promosi/peningkatan kerja karyawan dapat meningkatkan motivasi dari dalam karyawan tersebut
- e. Kondisi pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan karyawan meliputi lingkungan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan
- f. Gaji dan keuntungan dalam finansial seperti intensif ,bonus dan lain-lain merupakan faktor pemenuhan kebutuhan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Menurut Schermerhorn (2015) terdapat lima aspek yang meliputi kepuasan kerja

- a. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu ketrampilan yang perlu dimiliki seorang pekerja, sukar atau tidaknya sebuah pekerjaan dapat dirasakan oleh pekerja itu sendiri oleh karena itu penting menempatkan karyawan diposisi yang tepat.

b. Pengawasan dari pimpinan

Pengawasan dari seorang pemimpin dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, dengan menerapkan pengawasan dan pembimbingan yang baik untuk karyawan dapat meningkatkan motivasi dari karyawan itu sendiri.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seorang pekerja akan beradaptasi dengan lingkungan. Lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif dan negative untuk pekerja hal tersebut dapat dilihat dari kenyamanan seorang karyawan dalam berkerja

d. Kesempatan untuk berkembang

Kesempatan berkembang merupakan faktor yang berkaitan dengan karir seorang karyawan, kesempatan tersebut dapat memberikan motivasi yang tinggi untuk karyawan

e. Gaji atau intensif dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan

Gaji berupa faktor pokok yang bisa menaikkan kepuasan kerja hal tersebut disebabkan karena gaji merupakan salah satu pemenuhan kebutuhan dari pekerja itu sendiri.

Menurut Robins (2015) terdapat empat aspek yang meliputi kepuasan kerja

a. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu ketrampilan yang perlu dimiliki seorang pekerja, sukar atau tidaknya sebuah pekerjaan dapat dirasakan oleh pekerja itu sendiri oleh karena itu penting menempatkan karyawan diposisi yang tepat.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seorang pekerja akan

berada PTasi dengan lingkungan. Lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif dan negative untuk pekerja hal tersebut dapat dilihat dari kenyamanan seorang karyawan dalam berkerja

c. Promosi

Kesempatan berkembang merupakan faktor yang berkaitan dengan karir seorang karyawan, kesempatan tersebut dapat memberikan motivasi yang tinggi untuk karyawan

d. Gaji atau intensif dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan

Gaji berupa faktor pokok yang bisa menaikkan kepuasan kerja hal tersebut disebabkan karena gaji merupakan salah satu pemenuhan kebutuhan dari pekerja itu sendiri.

Didapatkan dari beberapa teori diatas tentang kepuasan kerja bahwa aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari aspek gaji, promosi jabatan, pekerjaan yang sedang dijalankan dan lingkungan kerja

C. Hubungan antara kepuasan karaywan dengan Kesejahteraan psikologiss

Kesejahteraan psikologiss merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap individu, oleh karena itu kesejahteraan psikologis menjadi penting untuk diperhatikan oleh semua kalangan tak hanya pengusaha namun juga untuk karyawan kontrak. Menurut Cascio (2015) menjelaskan jika karyawan merupakan sebuah asset yang harus dijaga dan sangat penting untuk dikelola agar dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam mempertahankan penyediaan barang. Oleh karena itu penting untuk memperhatikan hal-hal apa yang bisa menaikkan kepuasan kerja pekerja, tidak terkecuali dengan memberikan fasilitas yang baik dan kesejahteraan psikologis .

Menurut Robbins (2015) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis penting untuk diperhatikan dalam perusahaan karena karyawan merupakan asset yang perlu dipertahankan untuk menjalankan roda perusahaan. hal serupa juga disampaikan oleh Suparno (2015) yang mana menjelaskan jika terhdapat sebagian hal yang harus diamati jika meningkatkan kesejahteraan psikologis ialah dengan memberikan fasilitas yang baik, gaji yang

sepadan dan lingkungan yang positif.

Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian dari Tanujaya (2014) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan psikologis seorang karyawan dapat membagikan dampak yang positif pada kinerja pegawai yang mana berarti jika kesejahteraan psikologis pegawai baik maka akan memicu dampak positif terhadap pekerjaannya, Adapun cara untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis ialah secara mengamati hal yang berhubungan pada kepausan kerja seperti gaji, intensif lingkungan kerja dan lain-lain

Penelitian serupa juga dilaksanakan Zamrait (2015) berjudul kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan didapatkan hasil jika ada kaitan positif antar kepuasan kerja pada kemakmuran psikologi pegawai yang mana berarti kepuasan kerja memberikan efek yang positif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

Melalui penjabaran tersebut bisa diambil simpulan jika kepuasan kerja mempunyai dampak positif pada kesejahteraan psikologis yang mana dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan terdapat hal yang harus diperhatikan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan ialah meliputi kepuasan kerja dengan lingkungan, gaji dan lain-lain

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan kontrak CV Fian Putra Batang, yang mana berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis karyawan. Begitupun sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja pekerja semakin rendah pula kesejahteraan psikologis karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel. Variabel dalam penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari suatu kejadian yang bermacam-macam sehingga dapat dipelajari dan disimpulkan (Sugiyono, 2008). Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel bebas (X) : Kepuasan Kerja
2. Variabel tergantung (Y) : Kesejahteraan psikologis

B. Definisi Operasional

1. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) mengartikan jika kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dan negative yang ada pada karyawan terhadap suatu pekerjaan yang dilakukannya. Penelitian ini diukur menggunakan skala kepuasan kerja dengan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Robbins (2015) yaitu lingkungan kerja, gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi. Semakin tinggi skor yang diperoleh pada variabel kepuasan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki subjek. Semakin rendah skor yang diperoleh pada kepuasan kerja maka semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki subjek.

2. Kesejahteraan psikologis

Kesejahteraan psikologis merupakan sebuah sikap yang dapat menilai diri sendiri dan tujuan hidup dalam mencapai sebuah perkembangan yang positif dengan mencapai perkembangan yang baik (Ryff,1989). Penelitian ini diukur menggunakan skala Kepuasan Kerja aspek- aspek kesejahteraan psikologis menurut Ryff (1989) yaitu meliputi memiliki penerimaan diri yang baik, dapat menguasai lingkungan dengan baik memiliki tujuan hidup, membuat hubungan yang hangat dengan lingkungan sekitar, memiliki kemandirian yang baik, yang terakhir yaitu mampu mengembangkan pribadi

agar lebih positif dalam melihat kehidupan. Semakin tinggi skor yang diperoleh pada kesejahteraan psikologis maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dimiliki subjek. Semakin rendah skor yang diperoleh pada kesejahteraan psikologis maka semakin rendah pula kesejahteraan psikologis yang dimiliki subjek.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2010) berpendapat mengenai populasi yang berarti suatu kumpulan dari subjek maupun objek yang sesuai dengan karakteristik dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja pada CV Fian Putra Batang. Populasi dalam penelitian ini yaitu 200 karyawan dengan jumlah karyawan kontrak sebanyak 125 sedangkan untuk karyawan tetap sebanyak 75 karyawan. Informasi tersebut didapatkan dari data pemilik CV Fian Putra Batang.

2. Sampel

Sampel adalah suatu bagian dari populasi dan setiap sampel merupakan subjek penelitian (Silalahi, 2009). Setiap anggota dari sebuah sampel biasanya disebut dengan responden atau subjek. Peneliti dalam menentukan ukuran sampel menggunakan penentuan jumlah sampel (Sugiyono, 2010). Sehingga dalam penelitian ini peneliti mengambil taraf kesalahan 5% dengan tabel populasi dari *Issac dan Michael* dengan jumlah sampel sebanyak 96 karyawan kontrak dari total populasi karyawan kontrak sebanyak 125.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan sebuah cara yang dapat digunakan untuk penelitian agar memudahkan dalam pengambilan sampel (Sugiyono, 2010). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Accidental Sampling* yaitu karakteristik subjek pada penelitian ini adalah karyawan kontrak yang berkerja pada CV Fian Putra Batang yang ada pada saat dilakukan penelitian.

D. Metode Pengumpulan Data

Azwar (2012) berpendapat bahwasanya skala merupakan suatu perangkat pertanyaan yang dapat disusun guna mengungkap suatu atribut tertentu melalui respon terhadap suatu pertanyaan tersebut. Respon dari jawaban yang dihasilkan dapat diberi skor dan selanjutnya dilakukan interpretasi. Pengumpulan data dalam proses penelitian memiliki tujuan untuk mengungkap fakta dari variabel yang diteliti. Alat pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan skala likert. Bentuk dari pertanyaan dari skala telah ditentukan dan dibatasi oleh peneliti sesuai dengan aspek-aspek psikologi dari variabelnya. Penelitian ini menggunakan 2 alat ukur, yaitu skala kepuasan kerja dan skala kesejahteraan psikologis untuk mengukur kepribadian subjek. Skala tersebut menggunakan model skala likert untuk dapat mengetahui sikap, persepsi atau pendapat seseorang dalam bidang sosial (Sugiyono, 2008).

Sebelum dikenakan pada sampel penelitian maka dilakukan uji validitas, uji daya beda item, dan uji reliabilitas pada alat ukur. Validasi dalam skala ini menggunakan validitas isi, kemudian dilakukan uji daya beda item menggunakan uji korelasi *product moment* untuk mengetahui korelasi skor item dengan skor total atau skor skala. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan teknik *alpha cronbach*.

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala pengambilan keputusan yang digunakan untuk mengukur tingkat Kepuasan kerja pada karyawan kontrak berdasarkan aspek-aspek dari Robbins (2015) yaitu lingkungan kerja, gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi. Skala kepuasan kerja memuat pertanyaan yang berisifat *favorabel* atau yang mendukung dan *unfavorable* atau pertanyaan yang tidak mendukung. Jawaban pada skala kepuasan kerja terdiri dari 4 pilihan yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Respon jawaban yang dipilih akan diberikan skor yaitu pada aitem *favorable*, SS=4, S=3, TS=2 dan STS=1. Sedangkan pada aitem *unfavorable*, SS=1, S=2, TS=3 dan STS=4. Adapun *blueprint* skala Kesejahteraan psikologis sebagaimana tercantum dalam tabel berikut :

Tabel 1. Blue Print Skala Kepuasan kerja

Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Gaji	1,5,7,13	17,18, 20	7
Promosi	2,4, 11,9	10,12, 23	7
Pekerjaan itu sendiri	15,19, 21,27	24,6, 3	7
Lingkungan Kerja	8,28, 14,16	22,25, 26	7
Total	16	12	28

Keterangan : *F* = *Favorable*

Uf = *Unfavorable*

2. Skala Kesejahteraan psikologis

Skala Kesejahteraan psikologis yang digunakan untuk mengukur tingkat kesejahteraan psikologis karyawan kontrak berdasarkan aspek-aspek kesejahteraan psikologis menurut Ryff (1989) yaitu meliputi memiliki penerimaan diri yang baik, dapat menguasai lingkungan dengan baik memiliki tujuan hidup, membuat hubungan yang hangat dengan lingkungan sekitar, memiliki kemandirian yang baik, yang terakhir yaitu mampu mengembangkan pribadi agar lebih positif dalam melihat kehidupan. Skala Kesejahteraan psikologis memuat pertanyaan yang berisifat *favorabel* atau yang mendukung dan *unfavorable* atau pertanyaan yang tidak mendukung. Jawaban pada skala kesejahteraan psikologis terdiri dari 4 pilihan yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Respon jawaban yang dipilih akan diberikan skor yaitu pada aitem *favorable*, SS=4, S=3, TS=2 dan STS=1. Sedangkan pada aitem *unfavorable*, SS=1, S=2, TS=3 dan STS=4 Adapun *blueprint* skala kesejahteraan psikologis sebagaimana tercantum dalam tabel berikut :

Tabel 2. Blue Print Skala Kesejahteraan psikologis

Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
Penerimaan diri	1,7,8	10,11,12	6
Hubungan positif dengan orang lain	9,2,3	5,6,4	6
Kemandirian	13,15	17,16	4
Penguasaan lingkungan	18,19,23	25,21	3
Tujuan hidup	20,30,31	22,14	5
Pengembangan pribadi	24,27,29	26,28	5
Total	17	14	31

Keterangan : *F* = *Favorable*

Uf = *Unfavorable*

E. Validitas, Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Aitem

1. Validitas

Uji validitas adalah sejauh mana alat ukur dapat mengukur atribut yang akan diukur (Azwar, 2012). Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2008). Penelitian ini menggunakan validitas isi yang estimasinya dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional. Alat ukur dalam penelitian dapat dikatakan memiliki validitas isi apabila alat ukur tersebut merupakan representatif terhadap bahan pembelajaran yang diberikan. Validitas isi dalam penelitian ini diuji menggunakan analisis rasional yang dilakukan oleh *profesional judgment* dalam hal ini adalah dosen pembimbing penelitian. Sehingga dapat mengukur sejauh mana aitem-aitem pada alat ukur yang digunakan mampu mewakili aspek-aspek yang akan diukur dalam penelitian ini.

2. Daya Beda Aitem

Daya beda aitem merupakan sejauh mana aitem-aitem dalam skala psikologi dapat membedakan antara individu yang berada dalam kelompok dimana tidak mempunyai atribut yang diukur (Azwar, 2012). Indeks daya diskriminasi aitem adalah indikator konsistensi antara fungsi dengan fungsi skala secara keseluruhan atau dapat disebut dengan konsistensi aitem total. Uji daya beda aitem dalam penelitian ini menggunakan uji koefisien korelasi *product-moment*. Kriteria dalam pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total yang menggunakan $r_{xy} \geq 0,30$ yang artinya mampu membedakan dengan subjek yang memiliki atribut dengan subjek yang tidak memiliki atribut yang diukur dan dapat dikatakan memuaskan (Azwar, 2012).

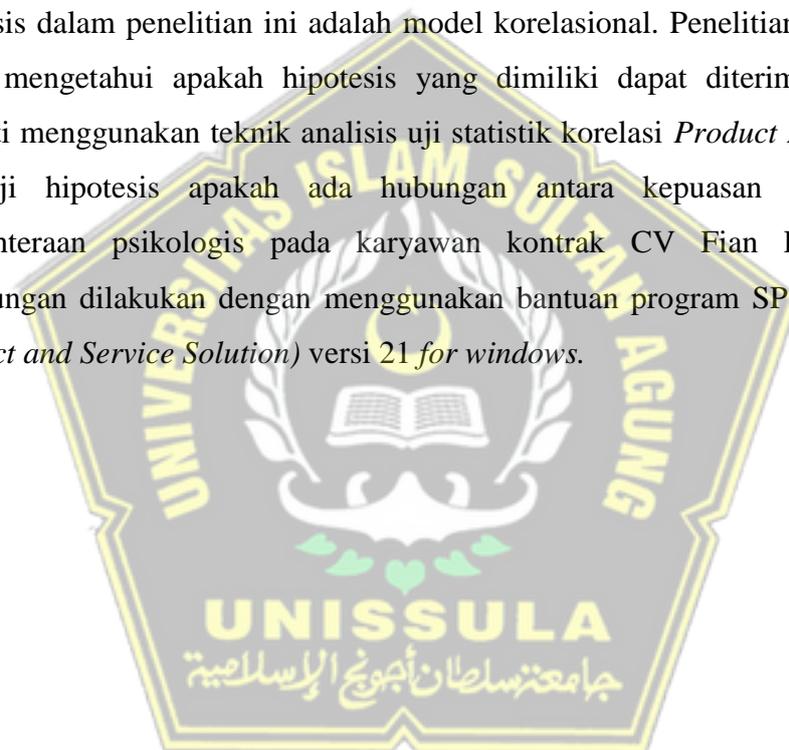
3. Reliabilitas Aitem

Pengukuran yang mempunyai reliabilitas tinggi yaitu pengukuran yang dapat menghasilkan data reliabel (Azwar, 2012). Alat ukur yang bersifat reliabel akan menghasilkan jawaban yang berbeda dari setiap respon sehingga tidak membuat responden mengarah kepada jawaban jawaban tertentu. Data penelitian dapat dipercaya ketika alat ukur sudah bersifat reliabel sehingga

hasil penelitian bisa akurat dan terpercaya. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *koefisien alpha* (α). Koefisien reliabilitas dinyatakan dalam rentang angka dari 0 hingga 1,00. Jika koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 maka alat ukur memiliki reliabilitas yang tinggi namun jika mendekati angka 0 maka alat ukur memiliki reliabilitas yang rendah.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisa data atau menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah model korelasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang dimiliki dapat diterima atau tidak. Peneliti menggunakan teknik analisis uji statistik korelasi *Product Moment* untuk menguji hipotesis apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak CV Fian Putra Batang. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21 for windows.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kanchah Penelitian

Tahapan awalan pengkajian dilakukan berupa mengerti kanchah atau biasa disebut dengan orientai kanchah. Hal ini dilakukan guna merencanakan dan mempersiapkan sebuah penelitian agar proses yang dijalankan berjalan dengan lancar. Jl. Raya Kluwih No.2, Gerdu, Kluwih, Bandar, Kabupaten Batang. Penelitian ini berfokus pada kesejahteraan kayawan CV Fian Putra Batang yang mana meliputi kepuasan kerja dari karyawan tersebut.

CV Fian Putra Batang merupakan CV yang bergerak dibidang distributor telur seindonesia dimana didalam CV tersebut banyak karyawan yang berkerja untuk mencapai pengemasan telur sesuai dengan target dari perusahaan. CV Fian Putra Batang sendiri memiliki setidaknya lebih dari 200 karyawan dimana terdiri dari karyawan kontrak dan permanen.

Penelitian ini dimulai dari studi pendahuluan yaitu wawancara kepada beberapa karyawan kontrak yang berkerja di CV Fian Putra Batang. Adapun hasil wawancara tersebut menghasilkan permasalahan bahwa terdapat masalah kepuasan kerja yang mana meliputi gaji, lingkungan kerja, promosi, pekerjaan dimana dari masalah kepuasan kerja berkaitan dengan kesejahteraan psikologis dari karyawan CV Fian Putra Batang. Langkah selanjutnya dalam memulai penelitian ini adalah menentukan subjek seperti jumlah jumlah karyawan kontrak yang ada di CV Fian Putra Batang.

Terdapat syarat subjek pengkajian ini berupa :

- a. Karyawan aktif CV Fian Putra Batang
- b. Karyawan CV Fian Putra Batang yang bertatus kontak dalam periode tertentu
- c. Mendapatkan ijin untuk penelitian di CV tersebut.

2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian yang baik seharusnya dipersiapkan secara matang agar tidak terjadi kesalahan dan kekurangan dalam melakukan penelitian. Adapun persiapan yang dilakukan peneliti antara lain:

a. Penentuan Subjek

Tahapan pertama yang dilakukan peneliti adalah menentukan subjek penelitian. Peneliti menggunakan teknik *random accidental sampling*, dengan cara mencari responden yang sesuai dengan kriteria, dengan total subjek sebanyak 96 karyawan yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

b. Persiapan Perijinan

Tahapan awal dalam melakukan penelitian perijinan penelitian. Proses pertama perijinan dengan mengajukan permohonan perijinan melalui surat ijin penelitian dari Fakultas Psikologi UNISSULA yang ditunjukkan kepada pemilik CV Fian Putra Batang / HRD dari CV Fian Putra Batang. Kemudian peneliti menyerahkan surat permohonan dengan Nomor 502/C.1/Psi-SA/VI/2022 .

1) Skala Kepuasan kerja

Penyusunan skala kepuasan kerja dimodifikasi Nurbahas (2015). Disesuaikan dengan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robins (2015) yaitu terdiri dari gaji, lingkungan kerja, promosi dan pekerjaan itu sendiri. Skala kepuasan kerja terdiri dari 28 aitem terdiri dari aitem *favorable* 16 dan 12 aitem *unfavorable*. Sebaran aitem pada skala Kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Sebaran Skala Kepuasan Kerja

NO	Aspek-Aspek	Butiran Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1	Gaji	1,5,7,13	17,18,20	7
2	Promosi	2,4,11,9	10,12,23	7
3	Pekerjaan	15,19,21,27	24,6,3	7
4	Lingkungan	8,28,14,16	22,25,26	7
Total		16	12	28

2) Skala Kesejahteraan Psikologis

Penyusunan skala dimofikasi dari skala milik Rosalian Nur Febriansyah (2022) kesejahteraan psikologis dengan menggunakan aspek-aspek menurut oleh Ryff (1989) yaitu terdiri dari dimensi penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pengembangan pribadi. Skala kesejahteraan psikologis terdapat 31 aitem terbagi menjadi 17 aitem *favorable* dan 14 aitem *unfavorable*. Sebaran skala kesejahteraan psikologis yaitu berikut :

Tabel 4. Sebaran Skala Kesejahteraan psikologis

NO	Aspek	Butiran Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1	Penerimaan Diri	1,7,8,9,2	10,11,12,5,6	8
2	Hubungan positif dengan orang lain	3,13	4,17	4
3	Kemandirian	15,18,19	16,25	6
4	Penguasaan Lingkungan	23	21	2
5	Tujuan Hidup	20,30,31	22,14	5
6	Pengembangan Pribadi	24,27,29	26,28	5
Total		17	14	31

3. Uji daya beda dan estimasi reliabilitas alat ukur

Berikutnya setelah pemberian skor skala selanjutnya melakukan uji daya beda aitem dan estimasi koefisien reliabilitas dengan alat ukur yang digunakan yaitu: skala kepuasan kerja dan skala kesejahteraan psikologis dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS. Hasil hitungan daya beda aitem dan estimasi koefisien reliabilitas yaitu sebagai berikut :

a. Skala Kepuasan Kerja

Hasil pengujian daya beda aitem terhadap skala Kepuasan kerja karyawan CV Fian Putra Batang. dalam skala kepuasan kerja yang terdiri dari 28 aitem diketahui jika memiliki nilai beda aitem tinggi. Suatu aitem akan dikatakan lolos dan dapat digunakan jika nilai uji daya beda aitem tinggi. Kriteria aitem yang dapat dijadikan skala mempunyai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3. Sedangkan rentang koefisien daya beda aitem rendah berada dibawah 0,3. Estimasi reliabilitas diperoleh dari reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,896 sehingga alat ukur kepuasan kerja dapat dikatakan reliabel. Hal tersebut dapat dilihat dari 28 aitem yang telah diuji cobakan ke karyawan memiliki daya beda tinggi dengan interval nilai aitem dari 0,329 – 0,616 dimana nilai dari seluruh aitem tersebut masuk dalam daya beda aitem tinggi sehingga skala kepuasan kerja dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Daya Beda Aitem Kepuasan kerja

NO	Aspek-Aspek	Butiran Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1	Gaji	1,5,7,13	17,18,20	7
2	Promosi	2,4,11,9	10,12,23	7
3	Pekerjaan	15,19,21,27	24,6,3	7
4	Lingkungan	8,28,14,16	22,25,26	7
Total		16	12	28

*beda daya aitem rendah

b. Skala Kesejahteraan psikologis

Hitungan uji daya beda aitem pada skala Kesejahteraan psikologis terdapat 31 aitem, dari 31 aitem memiliki uji daya beda tinggi dengan kriteria aitem yang dapat dijadikan skala mempunyai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3. Uji daya beda rendah memiliki nilai kurang dari 0,3. Estimasi reliabilitas diperoleh dengan menggunakan reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,875. Hal tersebut dapat dilihat dari 31 aitem yang telah diuji cobakan ke karyawan memiliki daya beda tinggi dengan interval nilai aitem dari 0,338 – 0,635 dimana nilai dari seluruh aitem tersebut masuk dalam daya beda aitem tinggi sehingga skala

kesejahteraan psikologis dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 6 . Daya Beda Aitem Kesejahteraan psikologis

NO	Aspek	Butiran Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1	Penerimaan Diri	1,7,8,9,2	10,11,12,5,6	8
2	Hubungan positif dengan orang lain	3,13	4,17	4
3	Kemandirian	15,18,19	16,25	6
4	Penguasaan Lingkungan	23	21	2
5	Tujuan Hidup	20,30,31	22,14	5
6	Pengembangan Pribadi	24,27,29	26,28	5
Total		17	14	31

*daya beda aitem rendah

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan pada tanggal 01 Mei 2023 sampai 04 Mei 2023. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian *random accidental sampling* karena pengambilan sampel yang ditentukan dengan memilih secara acak dan sesuai dengan kriteria responden. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel menggunakan tabel populasi dari *Issac dan Michael* dengan taraf kesalahan 5% sehingga didapatkan sampel sebanyak 96 dari 125 karyawan kontrak yang berkerja di CV Fian Putra Batang. Penyebaran skala penelitian disebarakan secara langsung diperusahaan CV Fian Putra Batang . Adapun rincian penelitian akan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 5. Distribusi Jenis Kelamin Subjek

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	60
2	Perempuan	36
Total		96

Tabel 6. Distribusi Usia Subjek

Usia	Frekuensi	Presentasi
20-25	50	65%
26-30	45	34%
31-40	1	1%

Total	96	100%
--------------	-----------	-------------

Tabel 7. Distribusi berdasarkan masa kerja

No	Keterangan	Jumlah
1	<1 tahun	20
2	<2 tahun	35
3	<3 tahun	29
4	<4 tahun	13
Total		96

Tabel 8. Frekuensi bagian pekerjaan

No	Keterangan	Jumlah
1	Gudang Telur	23
2	Gudang Pakan	20
3	Staff HRD	4
4	Gizi Pangan/Lab	3
5	Driver	30
6	Kelistrikan	7
7	Administrasi	9
Total		96

Tabel 9. Frekuensi berdasarkan pendidikan

No	Frekuensi	Presentasi
1	Magister	2
2	S1	11
3	SMA	58
4	SMP	25
Total		96

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas

Data yang didapatkan dari penelitian akan dilakukan uji asumsi dengan menggunakan SPSS versi 21.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data yang didistribusikan normal atau tidak. Teknik yang digunakan untuk uji

normalitas yaitu dengan teknik *One-Sample Kolmogorov Smirnov Z*. Didapatkan data normal jika hasil normalitas lebih besar dari 0,05 ($>0,05$). Jika nilai yang diperoleh menunjukkan angka kurang dari 0,05 maka hasil yang diperoleh tidak normal ($<0,05$). Hasil uji normalitas yaitu sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Standar Deviasi	KS-Z	Sig	p	Keterangan
Kepuasan Kerja	93.45	8.117	0.079	0.161	$>0,05$	Normal
Kesejahteraan psikologis	82.79	7.196	0.088	0,065	$>0,05$	Normal

Informasi untuk setiap variabel diperiksa dengan melihat distribusi normalitas pada aplikasi. Untuk mempermudah perhitungan distribusi normalitas menggunakan aplikasi SPSS. Efek yang diterima menyiratkan bahwa skala kepuasan kerja mendapatkan nilai *Kolmogorov Smirnov Z* 0,79 dengan signifikansi ($>0,05$) yang berarti data berdistribusi normal. Sedangkan variabel kesejahteraan psikologis memiliki nilai *Kolmogorov Smirnov Z* 0,88 dengan signifikansi ($>0,05$) yang berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui seberapa signifikan variabel yang diteliti. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan alat Flinier. Jika data signifikan kurang dari 0,05, maka data tersebut linier. Hasil uji linieritas variabel kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologiss memberikan nilai Flinier sebesar 31,869 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p<0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologiss berhubungan secara linear.

2. Uji Hipotesis

Dalam uji hipotesis digunakan teknik *product moment* untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Korelasi r_{xy} adalah 0,507 dengan tingkat signifikansi 0,00 ($<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis karyawan CV Fian Putra Batang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi mental *well-being* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan CV Fian Putra Batang.

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Tahapan selanjutnya adalah membuat deskripsi hasil penelitian. Dengan penjelasan hasil penelitian ini akan menggambarkan skor subjek atas pengukuran dan sebagai penjelasan keadaan subjek terhadap atribut yang diteliti. Kategori subjek dalam penelitian ini secara normative menggunakan model distribusi normal. Hal tersebut digunakan untuk membagi subjek ke dalam kelompok-kelompok sesuai dengan variabel yang telah ditentukan. Berikut adalah norma kategori yang digunakan :

Tabel 11. Norma Penentuan Kategorisasi Skor Variabel Penelitian

Rentang Skor		Kategorisasi
$\mu + 1,5 \sigma$	$< X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5 \sigma$	$< x \leq \mu + 1,5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0,5 \sigma$	$< x \leq \mu + 0,5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1,5 \sigma$	$< x \leq \mu - 0,5 \sigma$	Rendah
X	$\leq \mu - 1,5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan: μ = Mean Hipotetik, σ = Standar Deviasi Hipotetik

1. Deskripsi Data Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencakup 28 item dengan tingkat diferensiasi yang tinggi dan masing-masing dinilai dengan nilai dari satu sampai empat. Nilai terendah subjek adalah 28 poin (28×1) dan nilai tertinggi adalah 112 poin (28×4). Standar deviasi diperoleh dari skala kepuasan kerja, yaitu 14 dan dihitung dengan mengurangkan skor maksimum dari skor minimum, dibagi 6 ($(112-28)/6$). Nilai rata-rata hipotetik skala kepuasan kerja adalah 70, yang dihasilkan dari nilai $(112+28)/2$. Uraian dan klasifikasi poin-poin pada skala

kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

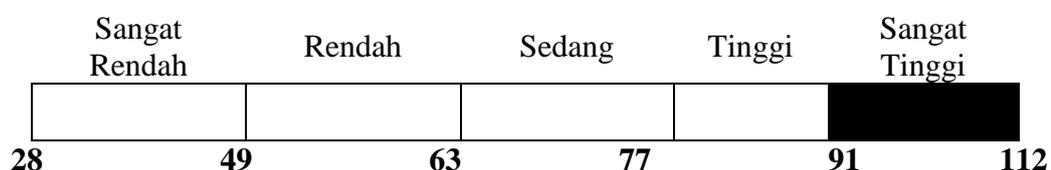
Tabel 12 . Deskripsi Skor Skala Kepuasan Kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor minimum	68	28
Skor maksimum	111	112
Mean (M)	93,45	70
Standar Deviasi (SD)	8.117	14

Tabel 13. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Kepuasan Kerja

Norma/Skor	Kategori	Jumlah	Persentase
91 <	112 Sangat Tinggi	62	64%
77 < x ≤	91 Tinggi	32	33%
63 < x ≤	77 Sedang	2	3%
49 < x ≤	63 Rendah	0	0 %
28 ≤	49 Sangat Rendah	0	0,00%
Total		96	100%

Berdasarkan norma diatas didapatkan hasil bahwa subjek dengan kategori sangat tinggi terdapat 62 subjek dengan persentase 64%. Untuk ketegorisasi tinggi terdapat 32 subjek dengan jumlah presentase 33%, sedangkan dengan kategori Sedang didapatkan sebanyak 2 subjek dengan presentase 3%. Sedangkan kategori rendah sebanyak 0 subjek dengan presentase 0 %. sedangkan untuk jumlah subjek dengan kategori lainnya sebanyak 0%.



Gambar 1. Norma kategorisasi skala Kepuasan Kerja

2. Deskripsi Data Kesejahteraan psikologis

Kesejahteraan mental mencakup item yang memiliki target diskriminasi tinggi dan masing-masing diberi skor dari satu sampai empat. Skor terendah subjek adalah 31 poin (31x1) dan skor tertinggi adalah 124

(31x4). Standar deviasi ditentukan pada skala kesejahteraan psikologis dan adalah 15,5, yang merupakan skor maksimum dikurangi skor minimum dibagi 6 ($124-31/6$). Pada saat yang sama, rata-rata hipotetik pada skala kesejahteraan mental adalah 71,5, yang dihasilkan dari nilai ($112+31/2$). Deskripsi dan klasifikasi poin skala kesejahteraan mental dijelaskan sebagai berikut:

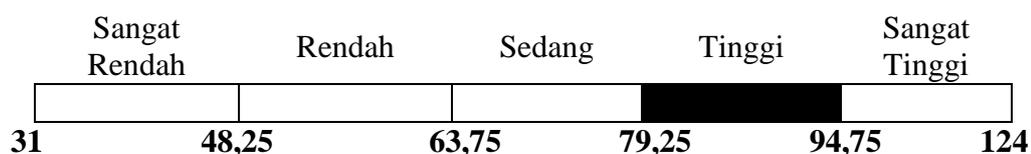
Tabel 14. Deskripsi Skor Skala kesejahteraan psikologis

Keterangan	Empirik	Hipotetik
Skor minimum	67	31
Skor maksimum	102	124
Mean (M)	82,79	71,5
Standar Deviasi (SD)	7,196	15,5

Tabel 15. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Kesejahteraan psikologis

Norma/Skor	Kategori	Jumlah	Persentase
94,75 <	124 Sangat Tinggi	8	8%
79,25 < x ≤	94,75 Tinggi	59	61%
63,75 < x ≤	79,25 Sedang	29	31%
48,25 < x ≤	63,75 Rendah	0	0%
31 ≤	48,25 Sangat Rendah	0	0%
Total		96	100%

Berdasarkan norma diatas didapatkan hasil bahwa terdapat subjek berkategori sangat tinggi terdapat 12 subjek dengan presentase 15%. Sedangkan dengan kategori tinggi terdapat 52 subjek dengan presentase 66%, untuk berkategori Sedang sebanyak 14 subjek dengan presentase 19 %. Sedangkan kategori rendah sebanyak 0 subjek dengan presentase 0 % sedangkan Untuk kategori sangat rendah sebanyak 0 subjek dengan presentase 0%.



Gambar 2. Deskripsi skala kesejahteraan psikologis

E. Pembahasan

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis karyawan di CV Fian Putra Batang. Jumlah karyawan dalam penelitian ini adalah 96 orang. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan CV Fian Putra Batang. Uji korelasi menunjukkan $r_{xy} = 0,507$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$), artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis karyawan CV Fian Putra Batang, yang berarti bahwa Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada jabatan karyawan CV Fian Putra diterima. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin baik kesejahteraan psikologis karyawan CV Fian Putra Batang. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan CV Fian Putra Batang, maka semakin rendah kesejahteraan psikologis karyawan CV Fian Putra Batang.

Berdasarkan keterangan diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan CV Fian Putra Batang sangat tinggi, hal tersebut disebabkan karena beberapa hal-hal yang diinginkan oleh karyawan terpenuhi seperti adanya lingkungan kerja yang baik, promosi yang jelas dalam jenjang karir dan memiliki perhitungan gaji yang jelas. Hal tersebut sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Robins (2015) dimana seseorang merasakan kepuasan kerja yang baik apabila memenuhi beberapa faktor seperti gaji, lingkungan kerja yang baik, promosi yang jelas dan memiliki pekerjaan yang jelas. Hal tersebut juga sesuai dengan pendapat Schermerhorn (2015) dimana menjelaskan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja terdapat dari unsur gaji, promosi, pengawasan pimpinan dan pekerjaan itu sendiri dengan terpenuhinya aspek-aspek tersebut dapat memberikan kesejahteraan psikologis yang baik terhadap karyawan. Berdasarkan data yang terkumpul ditentukan bahwa kesejahteraan mental karyawan CV Fian Putra Batang dinilai tinggi karena hasil klasifikasi menunjukkan derajat tinggi. Hal ini dikarenakan tingginya tingkat kepuasan pegawai, yang dapat membawa

kesejahteraan yang baik bagi pegawai, yang tercermin dari terpenuhinya kebutuhan hidup pegawai, yang terpuaskan dengan gaji yang dibayarkan atau pekerjaan yang dilakukan. Hal ini juga sejalan dengan Robins (2015) yang menegaskan bahwa karyawan yang senang dengan pekerjaannya, gaji, kemajuan, lingkungan kerja yang baik dan meja yang memenuhi harapan meningkatkan loyalitas dan kesejahteraan karyawan itu sendiri. Penelitian dari Tanujaya (2014) menemukan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Artinya, semakin tinggi karyawan merasakan kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis.

Penelitian Robins (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan karyawan dengan kepuasan kerja yang baik menunjukkan nilai positif terhadap pekerjaannya. Zamralita (2015) menunjukkan dengan judul “kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan” bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti. Kesejahteraan psikologis karyawan CV Fian Putra Batang berada pada level yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini adalah orang-orang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga kepuasan kerja juga baik. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang positif antara kepuasan kerja dan kesejahteraan mental, sejalan dengan penelitian peneliti tentang kepuasan kerja dan kesejahteraan mental yang menunjukkan hasil yang positif yaitu semakin tinggi pekerjaannya semakin bahagia karyawannya, semakin tinggi kesejahteraan psikologisnya.

F. Kelemahan

Peneliti menyadari bahwa untuk responden mengisi dengan tergesa-gesa karena pengisian skala dilakukan dijam kerja dan istirahat sehingga memungkinkan untuk pengisian data dapat berisi jawaban yang tidak objektif dalam memilih pernyataan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan hasil analisis data diatas didapatkan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi juga untuk kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini menunjukkan jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga memiliki kesejahteraan psikologis yang baik.

B. Saran

1. Bagi Karyawan

Bagi karyawan dapat menjaga perasaan untuk puas dan sejahtera dalam berkerja dengan cara menjalani pekerjaan sesuai dengan bidangnya dan melakukan komunikasi yang baik dengan atasan maupun dengan lingkungan kerja agar tercipta suasana yang nyaman.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dengan adanya penelitian ini peneliti berikutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi dalam melakukan penelitian berikutnya dan diberikan faktor-faktor lain seperti konformitas, pengajian dan lain-lain

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung. Rineka Cipta.
- Abdus. (2014). *Kepuasan kerja*. PT Indeks, Jakarta.
- Azalia, Lavenda, Leli Nailul Muna, dan Ahmad Rusdi. (2018). *Kesejahteraan psikologis pada jemaah pengajian ditinjau dari kesejahteraan psikologis dan hubbud dunya*. *Jurnal Psikologi Islam* 4, No. 1
- Azwar. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Cascio, W. F. (2006). *Managing human resources: productivity, quality of worklife, Profits*. McGraw-Hill
- Eko Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Gibson, James, L., (2010). *Organisasi Perilaku Struktur dan Proses*. Edisi ke 5. Cet. 3. Jakarta: Erlangga
- Hapsari, Anastasia Dessy. (2009). *Perbedaan tingkat kepuasan kerja pada karyawan tetap dan karyawan kontrak*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Munandar. (2008). *Psikologi industri dan organisasi original*. UI PRESS.
- Putri, L. S. (2013). *Hubungan antara Religiusitas dengan kesejahteraan psikologis pada lansia muslim*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku organisasi*, edisi 16. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2013). *Organizational behavior*, terjemahan ratna saraswati dan fabriella sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. (2015). *Organizational behavior. 9th Edition. New Jersey: Precentice Hall International Inc Tanujaya,*
- Ryff, C. D., Singer, B. (1996). *Psychological well-being: meaning, measurement, and implication for psychotherapy research*. *Psychotherapy, Psychosomatic*. Special Article. 65, 14-23.

- Ryff, C.D. (1989). *Happiness is everything, or is it exploration on the meaning of psychological well-being journal of personality and social psychological*, 57, 1060-1081.
- Schermerhorn, John R. (2015). *Exploring management, 3th ed. New Jersey: John wiley & sons, inc.*
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan research dan development (R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Ulber, Silalahi. (2009). *Metode penelitian sosial*. bandung: PT. Refika Aditama.
- Tanujaya, W. (2014) *Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan cleaner (studi pada karyawan cleaner yang meneria gaji tidak sesuai standart ump di PT.Sinergi Integra Services, Jakarta) Jurnal psikologi*, vol. 12 (2).

