

**HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP PENDAPATAN DENGAN
SUBJECTIVE WELL-BEING PADA KARYAWAN PTPN 1
LANGSA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Meraih Gelar Sarjana Psikologi**

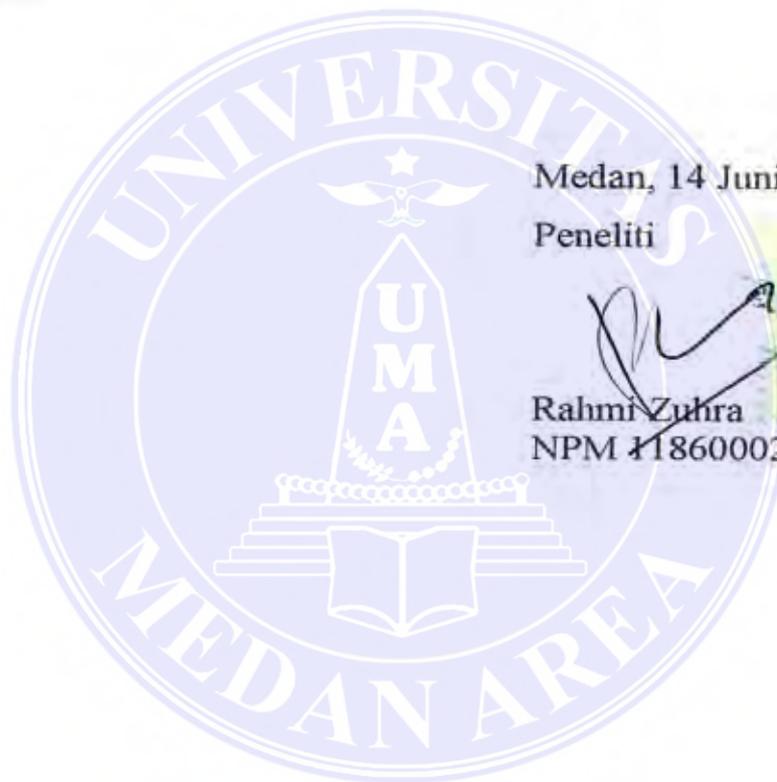
**Oleh :
Rahmi Zuhra
11.860.0025**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.



Medan, 14 Juni 2017

Peneliti

Rahmi Zuhra
NPM 118600025



HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP
PENDAPATAN DENGAN *SUBJECTIVE WELL-BEING* PADA KARYAWAN PTPN 1 LANGSA**

NAMA MAHASISWA : RAHMI ZUHRA

NPM : 118600025

PROGRAM STUDI : ILMU PSIKOLOGI

**Tanggal Sidang Meja Hijau
Rabu, 14 Juni 2017**

**Menyetujui
Komisi Pembimbing**

**(Drs. Mulia Siregar, M.Psi)
Pembimbing I**

**(Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si)
Pembimbing II**

Mengetahui

Kepala Bagian

(Syafrizaidi, S.Psi, M.Psi)

Dekan

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

HALAMAN PENGESAHAN

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

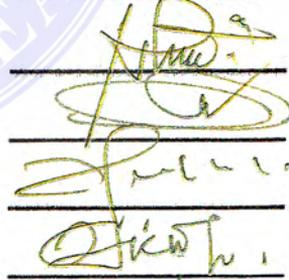
**MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd.
Dekan**

DEWAN PENGUJI

- 1. Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi**
- 2. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi**
- 3. Drs. Mulia Siregar, M.Psi**
- 4. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si**

TANDA TANGAN



ABSTRAK

HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP PENDAPATAN DENGAN *SUBJECTIVE WELL-BEING* PADA KARYAWAN PTPN 1 LANGSA

Rahmi Zuhra
11.860.0025

Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empirik apakah ada hubungan antara persepsi terhadap pendapatan dengan *subjective well-being* pada karyawan PT Perkebunan Nusantara 1 Langsa dengan subjek penelitian berjumlah 42 orang. Alat ukur yang digunakan adalah instrumen persepsi terhadap pendapatan yang terdiri dari 34 item ($\alpha = 0,926$) dan instrumen *subjective well-being* yang terdiri dari 31 item ($\alpha = 0,924$). Analisis data menggunakan teknik *r Product Moment*. Berdasarkan analisis data, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yaitu ada hubungan antara persepsi terhadap pendapatan dengan *subjective well-being* pada karyawan. Artinya apabila persepsi terhadap pendapatan negatif maka *subjective well-being* juga rendah. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan analisis *r Product Moment* dengan nilai atau koefisien (R_{xy}) = 0.730 dan koefisien determinan (R^2) = 0.534 dengan $p = 0.000 < 0,050$. Koefisien determinan (R^2) = 0.534 menunjukkan persepsi terhadap pendapatan membentuk *subjective well-being* sebesar 53,4%. Selanjutnya dilihat dari perhitungan mean hipotetik = 85 dan mean empirik 87.07 serta standart deviasi = 15.258 diketahui bahwa persepsi terhadap pendapatan dalam kategori negatif. Sedangkan *subjective well-being* dari perhitungan mean hipotetik = 77.5 dan mean empirik 80.17 serta standart deviasi = 15.437 diketahui bahwa *subjective well-being* dalam kategori rendah.

Kata kunci : *Persepsi Terhadap Pendapatan, Subjective Well-Being, Karyawan*

ABSTRACT

PERCEPTION RELATIONSHIP TO SUBJECTIVE WELL-BEING REVENUE IN EMPLOYEES PTPN 1 LANGSA

Rahmi Zuhra

11.860.0025

Essay

Faculty of Psychology, University of Medan Area

This study aims to determine and test empirically whether there is a relationship between perceptions of income with subjective well-being in employees of PT Perkebunan Nusantara 1 Langsa with the subject of research amounted to 42 people. The measuring instrument used is a perception instrument of income consisting of 34 items ($\alpha = 0.926$) and subjective well-being instrument consisting of 31 items ($\alpha = 0.924$). Data analysis using Product Moment r technique. Based on the data analysis, it is known that the hypothesis proposed in this study is accepted, ie there is a relationship between perceptions of income with subjective well-being in employees. This means that if the perception of negative income then subjective well-being is also low. It is proven through calculation of Product Moment r analysis with value or coefficient (R_{xy}) = 0.730 and determinant coefficient (R^2) = 0.534 with $p = 0.000 < 0,050$. The determinant coefficient (R^2) = 0.534 shows the perception on income to form a subjective well-being of 53.4%. Furthermore, seen from the calculation of hypothetical mean = 85 and empirical mean 87.07 and standard deviation = 15.258 note that the perception of income in the negative category. While the subjective well-being of the hypothetical mean calculation = 77.5 and the empirical mean 80.17 and the standard deviation = 15.437 it is known that subjective well-being is in the low category.

Keywords : *Perceptions of Revenue, Subjective Well-Being, Employees*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kelancaran kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat diiringi salam peneliti sampaikan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umatnya dari alam kebodohan ke alam hidup yang penuh dengan ilmu pengetahuan, kedamaian dan kebahagiaan.

Seiring dengan itu penelitian skripsi ini sebagian salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana. Setelah melalui prosedur yang ditentukan oleh jurusan dalam hal penelitian skripsi, maka terwujudlah skripsi yang berjudul ” **Hubungan Persepsi Terhadap Pendapatan Dengan *Subjective Well-Being* Pada Karyawan PTPN 1 Langsa**”.

Karya ilmiah ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa doa dan bantuan dari semua pihak yang terkait, dan selalu peduli kepada peneliti, yang pada akhirnya peneliti dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dengan penuh rasa senang dan haru. Oleh karena itu pada kesempatan ini juga dengan ketulusan dan keikhlasan hati peneliti mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Kepada Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ali Yakub Matondang, M.A selaku Rektor Universitas Medan Area.

3. Bapak Prof. DR. H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Semoga Fakultas Psikologi Universitas Medan Area selalu jadi yang terbaik.
4. Bapak Mulia Siregar, S.Psi, M.Psi selaku Pembimbing I, yang telah banyak membimbing dan memberikan ilmu yang berharga dan beliau telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing peneliti dengan penuh kesabaran mulai dari awal penyusunan skripsi sampai selesai penulisan skripsi ini.
5. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si. selaku Pembimbing II, yang tidak bosan, dengan tekun, teliti dan sabar, bersedia meluangkan waktu dan pikirannya di tengah-tengah kesibukkan beliau dan ketulusan memberikan masukan-masukan yang berarti pada peneliti.
6. Ibu Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi selaku ketua dalam sidang meja hijau.
7. Ibu Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris dalam sidang meja hijau.
8. Kepada pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini baik individu maupun perusahaan, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.
9. Kedua orang tua peneliti Ayahanda Nasrudding dan Ibunda Mulyani, S.Pd yang telah menjadi panutan peneliti dalam menjalankan hidup.
10. Seluruh dosen, Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Medan Area yang telah banyak membantu peneliti dalam pengurusan berkas sampai selesai, dan bagian perpustakaan yang telah banyak membantu peneliti sejak awal kuliah sampai pada penyusunan skripsi ini.

11. Kepada teman-teman mahasiswa stambuk 2011 yang menjadi teman-teman peneliti saat menjalani kuliah di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Akhir kata peneliti menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Semoga amal dan kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti, kiranya mendapat imbalan yang pantas dari Allah SWT. Amin.

Medan, 14 Juni 2017

Peneliti

Rahmi Zuhra



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. <i>Subjective Well-Being</i>	9
1. Pengertian <i>Subjective Well-Being</i>	9

2. Aspek-Aspek <i>Subjective Well-Being</i>	10
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Subjective Well-Being</i>	15
B. Persepsi Terhadap Pendapatan	19
1. Persepsi.....	19
2. Persepsi Terhadap Pendapatan	23
C. Karyawan	29
1. Pengertian Karyawan	29
D. Hubungan Persepsi Terhadap Pendapatan Dengan <i>Subjective Well-Being</i>	31
E. Kerangka Konseptual	34
F. Hipotesis.....	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian.....	35
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	35
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
D. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	37
G. Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Subjek Penelitian.....	41
B. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian.....	41
1. Orientasi Kacah	41
2. Persiapan Penelitian	42
a. Persiapan Adminitrasi	42
b. Persiapan Alat Ukur	42

1. Skala Persepsi Terhadap Pendapatan.....	42
2. Skala <i>Subjective Well-Being</i>	44
C. Pelaksanaan Penelitian.....	45
D. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	45
a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Persepsi Terhadap Pendapatan	45
b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Subjective Well-Being</i> ..	46
E. Analisa Data dan Hasil Penelitian	47
1. Uji Asumsi	48
a. Uji Normalitas.....	48
b. Uji Linieritas	49
2. Hasil Perhitungan <i>r Product Moment</i>	50
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik.....	51
F. Pembahasan	53
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	56
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	xii
LAMPIRAN	xiii

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Distribusi Butiran Skala Persepsi Terhadap Pendapatan Sebelum Uji Coba	43
Tabel 2 : Distribusi Butiran Skala <i>Subjective well-being</i> Sebelum Uji Coba.	44
Tabel 3 : Distribusi Butiran Skala Persepsi Terhadap Pendapatan Setelah Uji Coba	46
Tabel 4 : Distribusi Butiran Skala <i>Subjective well-being</i> Setelah Uji Coba ..	47
Tabel 5 : Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	48
Tabel 6 : Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan	50
Tabel 7 : Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i>	51
Tabel 8 : Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik Dan Empirik.....	53

Data Persepsi Terhadap Pendapatan

Subjek	Aitem																													
	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	
1	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	3	1	2	
2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	1	
3	3	2	4	2	1	2	2	2	2	3	1	1	1	4	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	2	
4	1	1	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	1	1	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	
5	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	
6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	
7	3	2	3	4	1	4	1	3	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	2	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	
8	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
9	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	
10	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	
11	4	2	4	3	2	3	2	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	
12	3	4	1	2	3	3	4	4	3	4	4	2	2	1	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	
13	4	1	2	3	3	4	3	2	1	3	2	1	2	2	3	1	2	4	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	
14	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
15	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	
16	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	
17	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	1	
18	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	1	2	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	2	4	3	4	2	3	
19	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	
20	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1	2	1	
21	3	4	1	2	3	3	4	4	3	4	4	2	2	1	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	
22	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	
23	2	2	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	
24	2	2	4	4	3	3	3	4	4	1	2	2	3	4	1	3	3	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	
25	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	
26	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	
27	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
28	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
29	3	3	2	2	1	1	1	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
30	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	4	4	
32	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	1	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	2	3	2	2	
33	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	1	2	
34	1	1	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	1	1	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	
35	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	
36	3	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	3	3	3	2	2	1	1	3	1	3	
37	1	3	3	3	2	1	1	3	3	3	1	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	1	3	3	1	4	3	
38	2	2	3	3	4	3	1	1	2	1	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	
39	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	1	2	1	3	2	4	2	
40	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	1	
41	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	
42	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	1	1	2	

30	31	32	33	34	Total
3	3	2	2	1	75
2	2	3	2	3	81
2	1	2	2	2	74
3	4	3	3	1	100
3	3	3	3	3	91
3	3	3	3	2	89
3	1	4	1	2	66
2	2	3	3	3	83
2	2	3	3	3	91
1	3	2	3	2	70
2	2	3	2	2	98
3	3	3	4	4	103
3	3	4	3	1	76
2	3	3	3	2	81
1	4	4	4	1	96
3	2	2	3	2	73
2	3	2	3	2	75
4	2	3	3	2	102
4	3	3	3	4	117
2	2	2	3	2	69
3	3	3	4	4	103
2	1	2	3	2	69
2	1	3	1	2	62
4	3	3	3	2	99
2	3	3	3	4	106
4	2	3	3	3	104
1	2	2	3	1	65
3	2	3	3	3	106
2	1	1	1	3	78
4	3	3	3	4	118
4	3	3	4	2	99
4	3	3	3	2	103
3	3	3	2	2	101
3	4	3	3	1	100
3	3	3	3	3	91
3	1	2	3	1	63
4	2	1	1	3	79
2	4	3	1	2	69
2	3	3	3	3	86
2	3	2	2	3	80
3	3	3	3	3	91
2	3	2	3	2	75



.....
 © Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)

Data Subjective Well-Being

Aitem

Subjek	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	
1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	3	1	2	
2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	1	
3	4	2	1	2	2	2	2	3	1	1	1	4	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	2	
4	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1
5	3	4	2	2	2	1	3	1	3	2	3	3	1	1	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	
6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	
7	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3
8	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	
9	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	
10	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	
11	4	3	2	3	2	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	
12	1	2	3	3	4	4	3	4	4	2	2	1	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	
13	2	3	3	4	3	2	1	3	2	1	2	2	3	1	2	4	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2
14	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	
16	3	3	2	2	3	2	2	2	4	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	
17	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	
18	3	3	2	3	3	4	3	4	1	2	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	2	4	3	4	2	3	
19	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	
20	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2
21	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2
22	3	3	1	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	
23	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	
24	4	4	3	3	3	4	4	1	2	2	3	4	1	3	3	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4
25	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2
26	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3
27	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
29	2	2	1	1	1	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4
32	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	1	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	2	3	2	2	
33	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	1	2	3	
34	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	1	1	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	
35	4	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
36	2	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	3	3	3	2	2	1	1	3	1	3	
37	3	3	2	1	1	3	3	3	1	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	1	3	3	1	4	3	
38	3	3	4	3	1	1	2	1	1	1	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	
39	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	1	2	1	3	2	4	2	
40	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	1	
41	3	3	2	3	3	4	3	4	1	2	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	2	4	3	4	2	3	
42	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	

28	29	30	31	Total
3	1	3	3	70
2	2	3	3	74
2	1	3	3	69
3	1	2	2	55
3	1	1	3	69
3	2	3	3	81
4	2	4	3	96
2	2	3	3	75
2	2	3	3	82
1	1	3	2	63
2	3	4	4	94
3	3	3	4	92
3	3	1	2	66
2	3	2	2	73
1	4	1	1	87
3	2	3	2	67
2	1	3	3	60
4	4	4	3	98
4	3	4	3	107
2	2	3	2	63
3	2	3	3	83
2	2	2	1	62
2	2	2	2	57
4	1	3	3	91
2	3	3	3	94
4	2	4	3	96
1	2	4	3	63
3	2	2	2	95
2	2	2	2	72
4	2	4	4	107
4	3	4	3	93
4	1	3	3	94
3	3	4	4	97
3	3	2	2	94
3	3	3	3	83
3	3	1	1	57
4	3	3	2	76
2	3	2	2	62
2	2	3	2	75
2	2	2	2	70
4	4	4	3	98
4	3	4	3	107



 © Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)

Data Persepsi Terhadap Pendapatan

Sbjk	Aitem																																								
	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	33	34	35	36	37	38	39		
1	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	3	1	2	3	3	4	3	2	2		
2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	1	2	3	4	2	3	2		
3	3	2	4	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	3	4	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	2	2	4	4	1	2	2		
4	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	1	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2		
5	2	2	3	4	2	2	2	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	1	1	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2		
6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	4	3	3	3		
7	3	2	3	4	1	4	1	3	1	4	3	1	1	2	1	4	3	1	1	1	3	3	2	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	4	1	
8	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	4	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	
9	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3		
10	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	3	3	3	2	3		
11	4	2	4	3	2	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2		
12	3	4	1	2	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	2	2	1	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	
13	4	1	2	3	3	4	3	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	3	4	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	4	4	3	4	3		
14	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	
15	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	1	3	4	4	4		
16	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	4	4	2	2	3		
17	1	3	1	2	1	2	2	1	2	2	4	2	1	4	1	1	1	1	3	3	4	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	2	3	3	1	2	2		
18	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	1	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4	4	4	2	3	3		
19	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3		
20	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3		
21	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	
22	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	1	4	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	4	3	1	2	3		
23	2	2	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	1	3	1		
24	2	2	4	4	3	3	3	4	4	1	1	2	2	3	3	2	4	1	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3		
25	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3		
26	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3		
27	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	4	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3
28	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	
29	3	3	2	2	1	1	1	3	3	3	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	
30	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
31	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4		
32	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3		
33	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2		
34	1	1	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	1	1	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3		
35	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3		
36	3	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	1	3	3	3	2	2	1	1	3	1	3	3	3	3	3	1	2	3	
37	1	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	1	2	3	1	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	1	3	3	1	4	3	4	3	3	2	1	1		

38	2	2	3	3	4	3	1	1	2	1	1	1	1	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	4	3	1
39	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	1	2	1	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	1	2	3	3	3	2	2
41	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	4	2	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	3	2	2	1
42	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	4	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	1	2	2	3	4	3	2	3



40	41	42	Total
3	3	1	98
4	4	3	106
3	4	2	99
3	3	2	85
3	3	2	100
3	3	2	109
4	4	2	92
4	4	3	108
3	4	3	114
3	3	2	93
4	3	2	123
3	3	4	126
4	3	1	100
3	3	2	103
4	3	1	120
4	2	2	96
2	2	3	88
3	4	2	130
4	4	4	145
4	3	2	90
3	3	3	115
3	3	2	94
3	2	2	80
3	3	2	121
3	3	4	129
2	3	3	127
3	3	1	84
3	3	3	127
3	3	3	100
4	3	4	145
3	3	2	121
4	4	2	130
2	3	2	125
2	3	1	121
2	3	3	114
2	3	1	79
4	1	3	100



© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)

3	3	2	91
3	3	3	109
3	3	3	104
3	3	1	72
3	4	2	101



Data Subjective Well-Being

Aitem

Subjek	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	33	
1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	3	1	2	3	3	
2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	1	2	3	
3	4	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	3	4	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	2	2	4	
4	2	3	2	2	2	1	2	2	3	1	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	3	
5	3	4	2	2	2	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	1	1	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	
6	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3
7	3	4	1	4	1	3	1	4	3	1	1	2	1	4	3	1	1	1	3	3	2	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	3	3	
8	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	4	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	
9	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	
10	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	3	
11	4	3	2	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	
12	1	2	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	2	2	1	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	3	
13	2	3	3	4	3	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	3	4	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	4	
14	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	1	2	3	2	1	3	
16	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	4	
17	1	2	1	2	2	1	2	2	4	2	1	4	1	1	1	1	3	3	4	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	2	3	
18	3	3	2	3	3	4	3	4	3	1	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4	4	
19	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
20	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1	2	1	2	2	3
21	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	
22	3	3	1	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	1	4	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	4	
23	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3
24	4	4	3	3	3	4	4	1	1	2	2	3	3	2	4	1	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	
25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3		
26	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	
27	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	4	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	
28	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	
29	2	2	1	1	1	3	3	3	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	
32	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	2	3	2	2	4	3	
33	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	1	2	3	3	3	
34	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	1	1	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	
35	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	
36	2	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	1	3	3	3	2	2	1	1	3	1	3	3	3	
37	3	3	2	1	1	3	3	3	3	1	2	3	1	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	1	3	3	1	4	3	4	3	
38	3	3	4	3	1	1	2	1	1	1	1	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	
39	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	3	2	4	2	3	
40	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	1	2	3	3	
41	2	2	2	2	1	1	2	2	4	2	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	
42	3	2	3	2	3	1	2	3	4	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	1	2	2	3	

34	35	36	Total
1	3	3	83
2	3	3	87
1	3	3	83
1	2	2	69
1	1	3	84
2	3	3	91
1	1	1	71
2	3	3	89
2	3	3	95
1	3	2	77
3	4	4	109
3	3	4	106
3	1	2	79
3	2	2	86
4	1	1	100
2	3	2	80
1	3	3	76
4	4	3	115
3	4	3	123
2	3	2	75
2	3	3	97
2	2	1	78
2	2	2	67
1	3	3	104
3	3	3	108
2	4	3	111
2	4	3	73
2	2	2	107
2	2	2	85
2	4	4	123
3	4	3	106
1	3	3	109
3	4	4	113
3	2	2	107
3	3	3	97
3	1	1	65
3	3	2	89
3	2	2	75
2	3	2	89
2	2	2	85
1	1	1	58
1	2	2	81



	MH	ME	SD	Ket
PTP	85	84.29	16.683	T
SWB	77.5	76.93	15.778	T



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kebahagiaan dalam hidup telah sejak lama menjadi sebuah pencapaian dan harapan yang selalu didamba oleh manusia di dunia ini. Setiap manusia yang menjalani kehidupan selalu menginginkan rasa bahagia dalam kesehariannya. Penelitian mengenai psikologi positif khususnya kesejahteraan dan kepuasan hidup dalam beberapa tahun ini mendapat tempat tersendiri. Salah satu yang banyak disoroti adalah mengenai kebahagiaan atau kepuasan hidup secara subjektif, yaitu bagaimana individu menilai kesejahteraan dan kebahagiaan kehidupannya menurut dirinya sendiri. Ranah kajian ini sering disebut sebagai *subjective well-being* atau kesejahteraan subjektif.

Psikologi positif pada khususnya selalu berupaya melihat sisi positif manusia. Paradigma psikologi positif mengajak untuk melihat dengan kaca mata positif, bahwa di tengah ketidakberdayaan manusia, mereka selalu memiliki kesempatan untuk melihat hidup secara lebih positif. Manusia dipandang sebagai makhluk yang bisa bangkit dari segala ketidakberdayaan dan memaksimalkan potensi diri. Psikologi positif melihat manusia sebagai sosok yang mampu menentukan cara memandang kehidupan. Psikologi positif berpusat pada pemaknaan hidup, bagaimana manusia memaknai segala hal yang terjadi dalam dirinya, di mana pemaknaan ini bersifat sangat subjektif (Seligman & Peterson, 2005).

Berangkat dari hal tersebut, pemaknaan hidup yang positif menjadi hal yang sangat penting agar manusia dengan berbagai latar belakangnya, dengan berbagai subjektivitas yang dimilikinya, bisa meraih kebahagiaan atau disebut dengan istilah *subjective well-being*. Merujuk pada definisi yang dikemukakan oleh Diener, dkk (2003) bahwa *subjective well-being* merupakan konsep yang luas, meliputi emosi pengalaman menyenangkan, rendahnya tingkat *mood* negatif, dan kepuasan hidup yang tinggi. Seseorang dikatakan memiliki *subjective well-being* yang tinggi jika dia merasa puas dengan kondisi hidupnya, sering merasakan emosi positif dan jarang merasakan emosi negatif.

Sebagai upaya dalam meningkatkan kesejahteraan hidup, individu pasti akan berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya, salah satu kebutuhan yang harus dipenuhi adalah kebutuhan keuangan untuk menyambung hidup agar lebih sejahtera. Dalam memenuhi kebutuhan keuangan banyak orang akan memilih cara bekerja pada sebuah perusahaan.

Bekerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang itu berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Melalui bekerja setiap orang akan mendapatkan *input* berupa upah/gaji/bonus yang tentu bisa mensejahterakan kehidupannya.

Dalam penelitian ini peneliti akan menguraikan fenomena yang terjadi dilapangan terkait dengan karyawan-karyawan yang bekerja diperusahaan dengan

gejala-gejala yang tampak mengenai *subjective well-being* yang dirasakannya. Karyawan yang bekerja di PT Perkebunan Nusantara 1 merupakan penduduk yang berasal dari sekitar lokasi perusahaan dan penduduk perantauan dari wilayah lain yang merantau untuk bekerja di perusahaan tersebut. Mayoritas karyawan yang bekerja di PT Perkebunan Nusantara 1 adalah masyarakat yang berpendidikan rendah sehingga memutuskan untuk bekerja sebagai pekerja kasar di perusahaan tersebut untuk meningkatkan kesejahteraannya.

PT Perkebunan Nusantara 1 merupakan sebuah perusahaan kelapa sawit yang berstatus Badan Usaha Milik Negara yang bertempat di Kabupaten Aceh Timur dengan ibu kota Langsa. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan bahwa setahun terakhir produksi perusahaan menurun drastis sehingga berdampak pada pembayaran gaji kepada karyawan. Perusahaan harus melakukan pembayaran gaji kepada karyawan dua atau tiga bulan sekali, hal tersebut sangat berdampak pada *subjective well-being*/kesejahteraan hidup para karyawan.

Karyawan yang bekerja memiliki harapan dapat meningkatkan kesejahteraan hidup, kini harus mengalami pembayaran gaji secara rapel sehingga sangat berdampak kepada kesejahteraan hidup yang menurun karena mengalami kondisi kognitif dan afektif yang negatif dari pembayaran gaji tersebut. Kesejahteraan hidup yang menurun tersebut tampak dari keseharian karyawan yang harus mencari pekerjaan sampingan, tidak maksimal dalam bekerja, harus berpikir keras bagaimana mencari uang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karena perusahaan tidak mampu membayar gaji tepat waktu, bahkan ada

karyawan yang harus menggadaikan barang-barang berharganya dan meminjam uang kepada orang lain guna dapat menyambung hidup.

Ditambah lagi karyawan yang bekerja di PTPN 1 berlatar belakang pendidikan yang rendah dimana rata-rata hanya berijazah Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas bahkan ada yang hanya berijazah Sekolah Dasar. Hal ini membuat karyawan berpikir bahwa dengan memiliki pendapatan yang tidak menentu setiap bulannya membuat karyawan tidak sejahtera secara psikis dan finansial. Karyawan yang hanya berijazah sekolah dasar dan sekolah menengah pertama tidak memiliki kesempatan berkarir yang baik diperusahaan sehingga mereka memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan menjadi buruh kasar.

Mayoritas karyawan tidak memiliki keterampilan menghasilkan karya untuk pendapatan keseharian, maka dari itu karyawan mencari nafkah dengan mengandalkan tenaga saja. Dengan kondisi yang tidak memiliki keterampilan tersebut ditambah dengan beban hidup yang harus menafkahi keluarga dan kebutuhan sekolah anak-anak membuat karyawan semakin memiliki kesejahteraan hidup yang tidak baik.

Kesejahteraan hidup karyawan yang menurun tersebut juga dapat terlihat dari bagaimana karyawan tersebut menjalani hidupnya sehari-hari dengan menyenangkan dan membahagiakan, hal tersebut dapat terungkap melalui ekspresi wajahnya, gerakan-gerakannya, perilakunya, ungkapan verbalnya. Tenaga kerja atau karyawan yang senang dengan pekerjaannya akan memperlihatkan berbagai macam perilaku yang mencerminkan kesenangannya

(Munandar, 2008). Kebahagiaan dan kesenangan itu merupakan bagian dari dunia industri yang juga dipelajari dalam ilmu psikologi.

Menurut Luthans (2006) istilah kebahagiaan juga banyak dikenal dalam psikologi positif. Teori dan penelitian psikologi lebih suka menggunakan istilah yang lebih tepat yang dapat didefinisikan secara operasional, yakni *subjective well-being*, bukannya kebahagiaan. Sebagaimana dibahas oleh Seligman dan Csikszentmihalyi (dalam Luthans, 2006) “Dalam praktik, *subjective well-being* lebih ilmiah untuk mengartikan istilah kebahagiaan.” Kadang-kadang, kedua istilah tersebut digunakan secara bergantian, tetapi *subjective well-being* dianggap lebih luas dan didefinisikan sebagai sisi afektif seseorang (suasana hati dan emosi) dan evaluasi kognitif kehidupan mereka. Dalam arti psikologi, tidak penting orang menggunakan kebahagiaan atau *subjective well-being*, tetapi kuncinya adalah bagaimana mereka secara emosional menginterpretasikan dan secara kognitif memproses apa yang terjadi pada diri mereka.

Peneliti memilih menggunakan istilah *subjective well-being* untuk menggambarkan kebahagiaan seseorang, karena mengacu pada pendapat Luthans bahwa istilah *subjective well-being* lebih tepat dan dapat didefinisikan secara operasional. Selain itu pendapat dari Seligman dan Csikszentmihalyi (dalam Luthans, 2006) juga memperkuat alasan peneliti menggunakan istilah *subjective well-being* dalam penelitiannya, karena istilah *subjective well-being* dapat didefinisikan sebagai sisi afektif dari seseorang seperti suasana hati dan emosi, serta dalam pengevaluasian secara kognitif dari kehidupan mereka.

Secara sederhana definisi dari *subjective well-being* adalah persepsi seseorang terhadap pengalaman hidupnya yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup dan mempresentasikan dalam kesejahteraan psikologis. Kenyataan dalam kehidupan sehari-hari, tidak semua orang bisa merasakan kesejahteraan psikologis dalam hidupnya.

Terlihat dari berbagai kasus yang terjadi pada karyawan-karyawan di Indonesia, seperti kasus yang terjadi di Solo, kasus karyawan supermarket Luwes Group yang menggelar demo besar-besaran, (dalam Ariati, 2010). Demo tersebut dilakukan karena ada dua rekannya yang mendadak dipecat karena dianggap menggerakkan demo pekan lalu. Demo diikuti hampir seratus karyawan, dengan cara mogok kerja. Kasus lain adalah adanya PNS yang resah terkait isu usia pensiun, impian mereka untuk bisa menikmati masa pensiun di usia 56 tahun, (dalam Ariati, 2010)). Kasus lain ialah penyegelan ruang kerja Dirut Merpati oleh karyawannya. Puluhan karyawan maskapai PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero) menyegel ruang kerja dan sempat menyandera Direktur Utama Merpati Rudy Setyopurnomo selama beberapa jam. Para karyawan kesal karena gajinya dibayarkan secara bertahap oleh perusahaan dan menuntut Dirut Merpati mundur dari jabatannya (dalam Ariati, 2010).

Uraian diatas menunjukkan banyak kasus terkait *subjective well-being* yang terjadi. Dapat dikatakan belum sejahtera karena salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan adalah hubungan sosial, sedangkan contoh kasus diatas rata-rata karena hubungan sosial yang kurang baik. Hubungan yang positif dengan orang lain berkaitan dengan *subjective well-being* karena dengan adanya

hubungan yang positif tersebut akan mendapat dukungan sosial dan kedekatan emosional. Khususnya di PTPN 1 Langsa yang sedang mengalami ketidakstabilan pada perusahaan sangat berdampak pada kesejahteraan hidup/*subjective well-being* karyawannya. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik meneliti gambaran *subjective well-being* pada karyawan PTPN 1 Langsa.

B. Identifikasi Masalah

Karyawan yang bekerja di PT Perkebunan Nusantara 1 Langsa memiliki harapan dapat meningkatkan kesejahteraan hidup, kini harus mengalami pembayaran gaji secara rapel sehingga sangat berdampak kepada kesejahteraan hidup yang menurun karena mengalami kondisi kognitif dan afektif yang negatif dari pembayaran gaji tersebut. Kesejahteraan hidup yang menurun tersebut tampak dari keseharian karyawan yang harus mencari pekerjaan sampingan, tidak maksimal dalam bekerja, harus berpikir keras bagaimana mencari uang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karena perusahaan tidak mampu membayar gaji tepat waktu, bahkan ada karyawan yang harus menggadaikan barang-barang berharganya dan meminjam uang kepada orang lain guna dapat menyambung hidup.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka diidentifikasi permasalahan yang akan diteliti yaitu hubungan persepsi terhadap pendapatan dan *subjective well-being* karyawan PTPN 1 Langsa.

C. Batasan Masalah

Untuk mendapatkan hasil yang akurat dalam penelitian ini, maka peneliti memfokuskan penelitian kepada karyawan yang mengalami keterlambatan

pembayaran gaji di PTPN 1 Langsa. Dan variabel yang akan diteliti yaitu persepsi terhadap pendapatan dan *subjective well-being*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dirumuskan masalah penelitian yang akan diteliti yaitu apakah ada hubungan antara persepsi terhadap pendapatan dengan gambaran *subjective well-being* karyawan PTPN 1 Langsa.?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan persepsi terhadap pendapatan dengan *subjective well-being* pada karyawan PTPN 1 Langsa yang mengalami keterlambatan pembayaran gaji.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat membantu memberikan sumbangn ilmiah bagi pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya berkaitan dengan persepsi terhadap pendapatan dan *subjective well-being* karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bagi perusahaan mengenai hubungan persepsi terhadap pendapatan dan *subjective well-being* karyawan sehingga perusahaan dapat melakukan langkah perbaikan secara tepat guna meningkatkan *subjective well-being* pada karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Subjective Well-Being

1. Pengertian *Subjective Well-Being*

Menurut Diener (2003) definisi dari *subjective well-being* dan kebahagiaan dapat dibuat menjadi tiga kategori. Pertama, *subjective well-being* bukanlah sebuah pernyataan subjektif tetapi merupakan beberapa keinginan berkualitas yang ingin dimiliki setiap orang. Kedua, *subjective well-being* merupakan sebuah penilaian secara menyeluruh dari kehidupan seseorang yang merujuk pada berbagai macam kriteria. Arti ketiga dari *subjective well-being* jika digunakan dalam percakapan sehari-hari yaitu dimana perasaan positif lebih besar daripada perasaan negatif. Merujuk pada pendapat Campbell (dalam Diener, 2003) bahwa *subjective well-being* terletak pada pengalaman setiap individu yang merupakan pengukuran positif dan secara khas mencakup pada penilaian dari seluruh aspek kehidupan seseorang.

Eid, dkk (2008) berpendapat bahwa *subjective well-being* terbagi dalam dua variabel utama: kebahagiaan dan kepuasan hidup. Kebahagiaan berkaitan dengan keadaan emosional individu dan bagaimana individu merasakan diri dan dunianya. Kepuasan hidup cenderung disebutkan sebagai penilaian global tentang kemampuan individu menerima hidupnya.

Menurut Diener, dkk (2003) *subjective well-being* mewakili penilaian seseorang terhadap diri mereka sendiri, dan penilaian tersebut dapat berdasarkan kepada respon kognitif dan emosional. Penilaian seperti itu adalah informasi

pokok dalam menentukan kualitas hidup dan kepuasan (*well-being*) seseorang secara keseluruhan, tetapi tidak cukup untuk menyebabkan kualitas hidup yang baik jika elemen dasar dari martabat dan kebebasan manusia tidak ada.

Diener, dkk (2000), menjelaskan bahwa individu dikatakan memiliki *subjective well-being* tinggi jika mengalami kepuasan hidup, sering merasakan kegembiraan, dan jarang merasakan emosi yang tidak menyenangkan seperti kesedihan atau kemarahan. Sebaliknya, individu dikatakan memiliki *subjective well-being* rendah jika tidak puas dengan kehidupannya, mengalami sedikit kegembiraan dan afeksi, serta lebih sering merasakan emosi negatif seperti kemarahan atau kecemasan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *subjective well-being* adalah persepsi seseorang terhadap pengalaman hidupnya yang didasari oleh proses berfikir dan merasa hidupnya sejahtera secara psikologis.

2. Aspek-Aspek *Subjective Well-Being*

Ryff (dalam Ariati, 2010) menjelaskan kesejahteraan hidup dalam bentuk multidimensi yang terdiri atas enam aspek psikologis, yaitu:

a. Penerimaan diri

Penerimaan bukan berarti bersikap pasif atau pasrah, akan tetapi pemahaman yang jelas akan peristiwa yang terjadi sehingga individu dapat memberikan tanggapan secara efektif.

b. Hubungan positif dengan sesama

Diener dan Seligman menemukan bahwa hubungan sosial yang baik merupakan sesuatu yang diperlukan, tapi tidak cukup untuk membuat *subjective well-being* seseorang tinggi. Artinya, hubungan sosial yang baik tidak membuat seseorang mempunyai *subjective well-being* yang tinggi, namun seseorang dengan *subjective well-being* yang tinggi mempunyai ciri-ciri berhubungan sosial yang baik.

c. Autonomi

Ciri utama dari seorang individu yang memiliki autonomi yang baik antara lain dapat menentukan segala sesuatu seorang diri (*self determining*) dan mandiri. Mampu untuk mengambil keputusan tanpa tekanan dan campur tangan orang lain. Selain itu, orang tersebut memiliki ketahanan dalam menghadapi tekanan sosial, dapat mengatur tingkah laku dari dalam diri, serta dapat mengevaluasi diri dengan standard personal

d. Penguasaan lingkungan

Seseorang yang baik dalam dimensi penguasaan lingkungan memiliki keyakinan dan kompetensi dalam mengatur lingkungan. Ia dapat mengendalikan berbagai aktivitas eksternal yang berada di lingkungannya termasuk mengatur dan mengendalikan situasi kehidupan sehari-hari, memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungannya, serta mampu memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi.

Sebaliknya seseorang yang memiliki penguasaan lingkungan yang kurang baik akan mengalami kesulitan dalam mengatur situasi sehari-hari, merasa tidak mampu untuk mengubah atau meningkatkan kualitas lingkungan sekitarnya, kurang peka terhadap kesempatan yang ada di lingkungannya dan kurang memiliki kontrol terhadap lingkungan.

e. Tujuan dalam hidup

Seseorang yang mempunyai komitmen dalam mengejar tujuan hidupnya, dia akan dapat memahami makna hidup dan mampu mengatasi masalah. Hal itu memiliki arti pada masa sekarang dan masa lalu dalam kehidupan. Sedangkan orang yang komitmen dalam hidupnya kurang maka dia tidak mampu memaknai hidup.

f. Pertumbuhan pribadi

Pribadi yang mampu berfungsi sepenuhnya adalah pribadi yang mempunyai *locus of control* sebagai alat evaluasi, dimana seseorang tidak melihat orang lain untuk mendapatkan persetujuan, tetapi mengevaluasi diri dengan menggunakan standard pribadinya.

Selanjutnya menurut Diener, dkk (2008) mengangkat studi mengenai *subjective well-being*. Studi tersebut menyebutkan ada tiga aspek yang menyertai *subjective well-being* individu, yaitu aspek positif, aspek negatif dan kepuasan hidup, berikut penjelasannya :

a. Aspek positif

Individu yang berhasil mencapai *subjective well-being* umumnya ditandai dengan tingginya perasaan positif/bahagia. *Subjective well-being* adalah di

mana evaluasi afektif individu menghasilkan bahwa aspek positifnya memiliki jumlah yang lebih besar (mayoritas) dari pada aspek negatifnya. Keadaan ini juga tidak hanya menunjukkan bahwa kecil/rendahnya faktor aspek negatif, tetapi lebih menekankan pada kesehatan mental individu yang adekuat.

Menurut Diener, dkk. (1997) aspek positif individu yang mempengaruhi level *subjective well-being* adalah hal-hal yang mencakup kerenangan (*joy*), rasa suka cita (*elation*), kepuasan (*contentment*), harga diri (*pride*), mempunyai rasa kasih sayang (*affection*), kebahagiaan (*happiness*), dan kegembiraan yang sangat (*ecstasy*).

b. Aspek negatif

Diener (2003) menyatakan bahwa meskipun aspek positif dan negatif terlihat saling mempengaruhi, namun kedua tipe aspek ini mempunyai hubungan yang independen antara satu dengan yang lain. Selain itu, menurut Diener, dkk. (1997), intensitas aspek positif dan negatif tidak terlalu mempengaruhi level tinggi rendahnya *subjective well-being*, sebaliknya frekuensi aspek positif atau negatif sangat mempengaruhi level tinggi rendahnya *subjective well-being*, yaitu tingginya level *subjective well-being* disebabkan oleh tingginya frekuensi aspek positif dan negatif.

Menurut Diener, dkk. (1997), beberapa aspek negatif individu yang mempengaruhi level *subjective well-being*, yaitu rasa bersalah dan malu (*guilt and shame*), kesedihan (*sadness*), kecemasan dan kekhawatiran

(*anxiety and worry*), kemarahan (*anger*), tekanan (*stress*), depresi (*depression*) dan kedengkian (*envy*).

c. Kepuasan hidup

Kepuasan hidup, menurut Eid dan Larsen (2008), merupakan hal yang dinilai secara holistik, memuat keseluruhan dari kehidupan individu atau total penilaian kehidupan pada periode hidupnya. Hal ini mencerminkan bahwa tidak hanya total kuantitas hal-hal yang menyejahterakan kehidupan individu pada waktu tertentu saja, tetapi juga mengenai kualitas penyalurannya, apakah hal itu dapat membawa kesejahteraan individu di waktu selanjutnya lebih permanen atau tidak.

Berdasarkan pernyataan di atas disimpulkan bahwa aspek *subjective well-being*, yaitu aspek positif, negatif, dan kepuasan hidup, penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi/kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pribadi yang berkembang.

3. Faktor yang Mempengaruhi *Subjective Well-Being*

Menurut Diener, dkk (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* adalah sebagai berikut:

a. Perangai/watak

Perangai biasanya diinterpretasikan sebagai sifat dasar dan universal dari kepribadian, dianggap menjadi yang paling dapat diturunkan, dan ditunjukkan sebagai faktor yang stabil di dalam kepribadian seseorang.

b. Sifat

Sifat ekstrovert berada pada tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi karena mempunyai kepekaan yang lebih besar terhadap imbalan yang positif atau mempunyai reaksi yang lebih kuat terhadap peristiwa yang menyenangkan.

c. Karakter pribadi lain

Karakter pribadi lain seperti optimisme dan percaya diri berhubungan dengan *subjective well-being*. Orang yang lebih optimis tentang masa depannya dilaporkan merasa lebih bahagia dan puas atas hidupnya dibandingkan dengan orang pesimis yang mudah menyerah dan putus asa jika suatu hal terjadi tidak sesuai dengan keinginannya.

d. Hubungan sosial

Hubungan yang positif dengan orang lain berkaitan dengan *subjective well-being*, karena dengan adanya hubungan yang positif tersebut akan mendapat dukungan sosial dan kedekatan emosional. Pada dasarnya kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain merupakan suatu kebutuhan bawaan.

e. Persepsi terhadap pendapatan

Persepsi individu terhadap pendapatan akan membuat kesejahteraan hidup meningkat seiring meningkatnya pendapatan pribadi. Meski begitu, ketimbang uang, perasaan bahagia lebih banyak dipengaruhi faktor lain

seperti merasa dihormati, kemandirian, keberadaan teman serta memiliki pekerjaan yang memuaskan.

f. Pengangguran

Adanya masa pengangguran dapat menyebabkan berkurangnya *subjective well-being*, walaupun akhirnya orang tersebut dapat bekerja kembali. Pengangguran adalah penyebab besar adanya ketidakbahagiaan, namun perlu diperhatikan bahwa tidak semua pengangguran mengalami ketidakbahagiaan.

g. Pengaruh sosial/budaya

Pengaruh masyarakat bahwa perbedaan *subjective well-being* dapat timbul karena perbedaan kekayaan Negara. Ia menerangkan lebih lanjut bahwa kekayaan Negara dapat menimbulkan *subjective well-being* yang tinggi karena biasanya Negara yang kaya menghargai hak asasi manusia, memungkinkan orang yang hidup disitu untuk berumur panjang dan memberikan demokrasi.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada 7 faktor yang mempengaruhi *subjective well-being*, yaitu: perangai/watak, sifat, karakter pribadi lain berupa *optimism* dan percaya diri, hubungan sosial, persepsi terhadap pendapatan, pengangguran dan pengaruh sosial/budaya.

Selanjutnya (Eid, dkk, 2008) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* adalah sebagai berikut :

a. Harga diri positif

Harga diri merupakan prediktor yang menentukan kesejahteraan subjektif. Harga diri yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki kontrol yang baik terhadap rasa marah, mempunyai hubungan yang intim dan baik dengan orang lain, serta kapasitas produktif dalam pekerjaan. Hal ini akan menolong individu untuk mengembangkan kemampuan hubungan interpersonal yang baik dan menciptakan kepribadian yang sehat.

b. Kontrol diri

Kontrol diri diartikan sebagai keyakinan individu bahwa ia akan mampu berperilaku dengan cara yang tepat ketika menghadapi suatu peristiwa. Kontrol diri ini akan mengaktifkan proses emosi, motivasi, perilaku dan aktivitas fisik serta mampu mengatasi konsekuensi dari keputusan yang telah diambil serta mencari pemaknaan atas peristiwa tersebut.

c. Ekstrovert

Individu dengan kepribadian ekstrovert akan tertarik pada hal-hal yang terjadi di luar dirinya, seperti lingkungan fisik dan sosialnya. Penelitian Diener dkk. (1999) mendapatkan bahwa kepribadian ekstrovert secara signifikan akan memprediksi terjadinya kesejahteraan individual. Orang-orang dengan kepribadian ekstrovert biasanya memiliki teman dan relasi sosial yang lebih banyak, mereka pun memiliki sensitivitas yang lebih besar mengenai penghargaan positif pada orang lain.

d. Optimis

Secara umum, orang yang optimis mengenai masa depan merasa lebih bahagia dan puas dengan kehidupannya. Individu yang mengevaluasi

dirinya dalam cara yang positif, akan memiliki kontrol yang baik terhadap hidupnya, sehingga memiliki impian dan harapan yang positif tentang masa depan.

e. Relasi sosial yang positif

Relasi sosial yang positif akan tercipta bila adanya dukungan sosial dan keintiman emosional. Hubungan yang di dalamnya ada dukungan dan keintiman dalam kehidupan pernikahan akan membuat individu mampu mengembangkan harga diri, meminimalkan masalah-masalah psikologis, kemampuan pemecahan masalah yang adaptif, dan membuat individu menjadi sehat secara fisik.

f. Memiliki arti dan tujuan dalam hidup

Dalam beberapa kajian, arti dan tujuan hidup sering dikaitkan dengan konsep religiusitas. Penelitian melaporkan bahwa individu yang memiliki kepercayaan religi yang besar, memiliki kesejahteraan psikologis yang besar.

Berdasarkan pernyataan di atas disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* adalah harga diri positif yang berpengaruh pada kesejahteraan diri individu tersebut, kontrol diri yang baik, kepribadian yang terbuka agar lebih mampu melakukan interaksi dengan lingkungan sosial dan memiliki relasi yang lebih luas, serta optimis dalam menghadapi setiap rintangan dan masalah yang dihadapi akan mampu membawa individu memiliki kesejahteraan diri positif yang memiliki arti dan tujuan hidup yang baik

B. Persepsi Terhadap Pendapatan

1. Persepsi

a. Pengertian Persepsi

Persepsi bersifat pribadi dan individual. Hal ini didukung dengan pendapatan (Gibson, 1992) yang mengatakan bahwa individu akan melihat yang sama dengan cara yang berbeda-beda. Pada hakekatnya persepsi adalah suatu proses pemberian arti atau makna terhadap lingkungan yang meliputi kognisi, serta mencakup penafsiran objek, penerimaan, pengorganisasian dan penafsiran terhadap stimulus yang sudah diorganisasikan dengan cara mempengaruhi perilaku dan sikap (Anwar, 1993).

Menurut Krech (dalam Vitria dan Budiharto, 2008) persepsi adalah suatu proses kognitif yang kompleks dan yang menghasilkan suatu gambar unik tentang keadaan yang barangkali sangat berbeda dari kenyataannya. Dalam suatu pekerjaan suatu proses persepsi memiliki perasaan yang besar, terutama pada aspek situasi pekerjaan. Persepsi timbul karena ada dua faktor yaitu faktor eksternal dan internal yang saling berkaitan. Faktor internal di antaranya bergantung pada proses pengembangan terhadap sesuatu termasuk di dalamnya sistem nilai, kebutuhan, tujuan, kepercayaan, sedangkan faktor eksternal adalah pengembangan pribadi (As'ad, 1991).

Berdasarkan penjabaran dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan suatu proses penilaian dan pandangan individu terhadap objek-objek lingkungan di sekitar kehidupan individu yang mengaitkan proses penginderaan, pengorganisasian, penginterpretasian yang akan mempengaruhi perilaku seseorang.

b. Faktor-faktor Pembentuk Persepsi

Persepsi yang merupakan suatu proses kognitif yang terbentuk pada individu dan hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Walgito (2003) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya persepsi terbagi ke dalam dua faktor, yaitu faktor stimulus atau lingkungan (eksternal) dan faktor dari dalam diri (internal). Kedua faktor tersebut saling berinteraksi dalam diri individu. Sedangkan keadaan individu yang dapat mempengaruhi persepsinya ada dua sumber, yaitu yang berhubungan dengan kejasmanian (fisiologis) dan yang berhubungan dengan segi psikologis.

Thoha (2010) berpendapat bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi terbentuknya persepsi, yaitu:

1. Psikologis
Persepsi seseorang mengenai segala sesuatu dipengaruhi oleh keadaan psikologis. Penilaian terhadap suatu objek yang sama akan menghasilkan persepsi yang berbeda bila penilaiannya dalam kondisi psikologis yang berbeda. Kondisi psikologis yang sedang tenang akan selalu berpikir rasional, pikiran yang rasional akan menghasilkan persepsi yang benar.
2. Keluarga

Pengaruh yang paling besar terhadap individu adalah keluarga. Dari keluarga inilah individu pertama kali belajar mempersepsi sesuatu yang merupakan hasil imitasi dari anggota keluarga yang dekat dengannya. Hasil belajar itu selalu bertahan hingga dewasa. Apabila dalam suatu keluarga kedua orangtua selalu memandang sesuatu dari sisi yang positif

terhadap anaknya, maka anaknya akan terbiasa memandang segala sesuatu juga bersifat positif dan objektif.

3. Kebudayaan dan Lingkungan

Kebudayaan dan lingkungan masyarakat tertentu juga merupakan faktor yang sangat kuat mempengaruhi persepsi. Persepsi terhadap suatu objek selalu sama pada seluruh anggota masyarakat tertentu. Kesamaan persepsi itu merupakan hasil suatu kesepakatan seluruh anggota dalam suatu kebudayaan mempunyai norma dan nilai-nilai tertentu yang dianutnya. Seseorang yang berada dalam suatu kebudayaan tertentu akan selalu dipengaruhi oleh nilai-nilai atau norma yang dianut oleh kebudayaan setempat.

Rakhmat (2008) melihat ada tiga faktor yang mempengaruhi persepsi individu, yaitu :

1. Karakteristik

Karakteristik setiap manusia berbeda-beda. Oleh karena itu dalam melihat suatu objek yang sama kemungkinan akan berbeda dalam memberikan persepsi, karena cara pandangnya berbeda.

2. Suasana Emosional

Leuba dan Lucas (dalam Rakhmat, 2008) melakukan eksperimen untuk mengungkapkan pengaruh suasana emosional terhadap persepsi dengan menciptakan tiga gambar dari suasana emosional, yakni gambar dengan suasana bahagia, kritis dan suasana hati yang gelisah. Leuba dan Lucas pada akhirnya menyimpulkan bahwa pada suasana hati yang berbeda,

meskipun diberikan objek (gambar) yang sama akan menimbulkan persepsi yang berbeda. Dengan demikian suasana emosional berpengaruh terhadap pembentukan persepsi individu.

3. Usia

Faktor usia juga mempengaruhi persepsi. Rakhmat (2008) menyatakan bahwa orang yang masih mudan belum dapat menyesuaikan diri terhadap situasi yang baru disebabkan mereka memiliki harapan yang terlalu tinggi dan mudah kecewa bila harapannya tidak terpenuhi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa persepsi yang terbentuk pada individu dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor sebagai berikut, yaitu kondisi psikologis, latar belakang keluarga, latar belakang kebudayaan dan lingkungan, karakteristik individu, suasana emosional dan usia individu.

2. Persepsi Terhadap Pendapatan

a. Persepsi Terhadap Pendapatan

Persepsi bersifat pribadi dan individual. Hal ini didukung dengan pendapatan (Gibson, 1992) yang mengatakan bahwa individu akan melihat yang sama dengan cara yang berbeda-beda. Pendapatan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka (Handoko, 1995). Sementara itu menurut Siswanto yang dikutip oleh Tjahjono (1996), pendapatan adalah imbalan jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Menurut Mathis dan Jackson (2002) pendapatan/imbalan dapat berbentuk intrinsik/internal seperti

pujian, termasuk dampak psikologis dari pemberian pendapatan, dan ekstrinsik/eksternal yang bersifat terukur, dapat berbentuk moneter maupun *nonmoneter*.

Menurut Dessler (1997), pendapatan merupakan segala bentuk penggajian atau imbalan yang mengalir kepada karyawan. Pendapatan ini mencakup tiga komponen yaitu: (a) *direct financial payment*, seperti gaji, upah, insentif, bonus, dan komisi; (b) *indirect payment*, yaitu dalam bentuk tunjangan-tunjangan misalnya asuransi kesehatan, tunjangan keluarga, cuti kerja, program rekreasi, pensiun, koperasi simpan pinjam, transport dan sebagainya; dan (c) imbalan *nonfinansial*, yaitu hal-hal yang sulit untuk dikuantifikasi seperti jam kerja yang lebih fleksibel, tugas atau pekerjaan yang menantang, dan fasilitas kantor yang bergengsi. Pendapatan menurut Hasibuan (2003) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka yang diberikan kepada organisasi.

Sementara itu Mathis dan Jackson (2002) membagi jenis-jenis pendapatan menjadi dua yaitu pendapatan langsung/*direct compensation* dan pendapatan tidak langsung/*indirect compensation*. Pendapatan langsung terdiri dari gaji pokok atau upah dan gaji variabel seperti bonus, insentif, dan program kepemilikan saham oleh karyawan/*employee stock ownership plan*. Sedangkan pendapatan tidak langsung berbentuk tunjangan-tunjangan seperti program pensiun, program rekreasi, tunjangan keluarga, asuransi kesehatan, keamanan kerja, cuti kerja dan sebagainya.

Pendapatan langsung terdiri dari gaji pokok dan gaji variabel. Gaji pokok terdiri atas gaji dan upah, sedangkan gaji variabel meliputi insentif individu, insentif kelompok, dan insentif organisasi. Gaji adalah bayaran yang konsisten dari waktu ke waktu tanpa memandang jumlah jam kerja. Gaji biasanya diberikan setiap bulan kepada karyawan secara konsisten. Gaji merupakan uang yang dibayarkan secara bulanan kepada para karyawan atas jasa-jasa mereka kepada organisasi (Mangkunegara, 2000). Sedangkan upah adalah bayaran yang diberikan kepada karyawan berdasarkan atas jam kerja mereka. Upah dapat diberikan secara harian berdasarkan jumlah jam kerja karyawan. Gaji variabel adalah pendapatan yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok, atau organisasi. Gaji variabel ini dulu dikenal dengan insentif, sehingga ada insentif individu, insentif kelompok, dan insentif organisasi.

Insentif individu merupakan jenis pendapatan yang diberikan berdasarkan kinerja individu sesuai yang ditentukan oleh organisasi. Pemberian insentif individu secara umum dapat berupa sistem tingkatan, komisi, dan bonus. Insentif untuk karyawan operasional bisa ditentukan berdasarkan unit keluaran/*piece rates* dan berdasarkan waktu/*times bonuses*. Pada umumnya insentif untuk karyawan operasional ditentukan berdasarkan unit keluaran langsung/*straight piece work*, waktu yang dihemat/*Halsey plan*, *Rowan plan*, dan *the gantt task and bonus plan*. Sedangkan insentif untuk manager dapat berbentuk *cash bonuses*, *stock options*, *phantom stock plans*, hak atas kenaikan harga saham/*stock appreciation* dan bonus berdasarkan prestasi.

Insentif kelompok/*team* berada diantara program insentif individu dan organisasi. Sasaran kinerja berdasarkan apa yang akan dilaksanakan oleh *team*, dan menghubungkan antara tujuan individu dengan tujuan *team*. Ada berbagai pertimbangan mengapa banyak perusahaan yang menerapkan insentif kelompok: (1) untuk meningkatkan produktivitas; (2) mengkaitkan antara kinerja dengan pendapatan kelompok; (3) meningkatkan kualitas; (4) membantu merekrut dan mempertahankan karyawan yang sudah ada di perusahaan; dan (5) meningkatkan semangat kerja karyawan. Kategori dari insentif kelompok yaitu *group piece rate, production sharing plans, profit sharing plans*, dan *employee stock ownership*.

Sementara itu insentif organisasi diberikan kepada semua anggota organisasi. Biasanya bentuk insentif ini berupa bagi hasil/*gain sharing*, pembagian keuntungan/*profit sharing*, dan kepemilikan saham perusahaan. Program ini bertujuan untuk mengurangi persaingan antar individu dan kelompok/*team* serta untuk meningkatkan kerjasama diantara anggota organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik yang pada gilirannya akan menuju pada kinerja finansial yang baik pula.

Pemberian insentif kepada manager dan karyawan merupakan strategi yang dianggap efektif oleh sebagian besar organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Pemberian insentif berdasarkan teori hirarki kebutuhan dari Maslow merupakan kebutuhan untuk dihargai/*esteem needs*. Berdasarkan jenisnya insentif dapat dibedakan menjadi dua yaitu insentif jangka pendek dan insentif jangka panjang. Insentif jangka pendek misalnya *cash bonus, profit sharing*, dan *gain*

sharing, sedangkan insentif jangka panjang biasanya dikaitkan dengan nilai atau harga saham perusahaan di pasar modal (Tjahjono, 1996).

Tujuan pendapatan tidak langsung/*indirect compensation* antara lain untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan yang diharapkan akan berdampak pada peningkatan produktivitas. Pendapatan tidak langsung biasanya berbentuk tunjangan-tunjangan. Tunjangan antara lain bertujuan untuk menarik calon karyawan agar bergabung ke dalam organisasi dan mempertahankan karyawan agar tetap bekerja di organisasi.

Tujuan pemberian tunjangan juga untuk memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, melindungi karyawan dan ketergantungan mereka dari risiko keuangan yang berhubungan dengan sakit cacat dan pengangguran. Jenis-jenis tunjangan antara lain tunjangan keamanan, tunjangan pensiun, jaminan sosial, tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, waktu tidak bekerja, sosial dan rekreasi, serta tunjangan finansial/asuransi lainnya (Mathis & Jackson, 2002).

b. Aspek-aspek Persepsi Pendapatan

Menurut Lawler (dalam adab, 2008) aspek-aspek persepsi terhadap pendapatan yaitu besarnya pendapatan, kesetaraan pemberian pendapatan, kualitas pendapatan yang diterima dan orientasi karyawan terhadap pendapatan.

Menurut Wade & Travis (2007) persepsi terdiri dari empat aspek, yaitu :

1. Kognitif

Dalam proses kognitif, kita akan membandingkan situasi tersebut dengan pengalaman kita sebelumnya atau sesuatu yang pernah kita baca. Hal ini

berarti bahwa persepsi tergantung pada pengalaman dan memori yang kita miliki.

2. Afektif (emosional)

Komponen afektif (emosional) merupakan bagaimana perasaan kita mengenai suatu situasi. Perasaan yang kita miliki ini akan mempengaruhi persepsi tentang situasi tersebut.

3. Interpretasi

Interpretasi menyukai penilaian yang kita lakukan mengenai apa-apa saja yang ada dalam situasi. Interpretasi berhubungan dengan bagaimana kita memahami dan membuat pengertian tentang informasi yang kita terima.

4. evaluatif

Dalam proses evaluatif, kita akan menemukan apakah situasi tersebut merupakan situasi yang baik atau buruk. Kita melakukan evaluasi terhadap suatu situasi dan menentukan apakah elemen-elemen yang ada di dalamnya merupakan suatu hal yang baik atau buruk.

Sementara itu Mahmud (1990), mengemukakan bahwa terdapat empat aspek dalam persepsi, yaitu;

1. Hakekat Sensoris Stimulus

Biasanya kita tidak menyadari proses-proses yang menentukan persepsi kita apakah terjadi persepsi penglihatan, ataupun pendengaran. Jarang sekali kita berhenti untuk menganalisis sensasi-sensasi yang masuk, juga didasari interpretasi kita. Kita hanya tahu bahwa kita melihat, mendengar dan menanggapi situasi dalam konteks yang berarti.

2. Latar Belakang

Setiap orang mungkin telah mengalami betapa berbedanya suatu objek atau peristiwa yang tampak atau terjadi pada latar belakang yang berbeda. Hal ini berkaitan dengan kenyataan bahwa kita tidak mempersepsi objek sebagai unsur-unsur yang berdiri sendiri. Kita cenderung untuk melihat segala sesuatu di dalam suatu konteks atau letak keberadaannya dan konteks atau latar belakang tempat munculnya stimulus tertentu akan mempengaruhi persepsi kita pada stimulus-stimulus tertentu.

3. Pengalaman Sensoris Terdahulu yang Ada Hubungannya

Cara kita mempersiapkan situasi sekarang tidak terlepas dari adanya pengalaman sensoris terdahulu. Jika pengalaman terdahulu sering muncul, maka reaksi kita menjadi salah satu kebiasaan.

4. Perasaan-perasaan Pribadi, Sikap, Dorongan dan Tujuan

Proses persepsi, apakah berupa ilusi atau berupa proses yang sesuai dengan kenyataan adalah peristiwa dua arah. Proses persepsi adalah hasil dari aksi dan reaksi. Seperti halnya *setting*, apa dan bagaimana stimulus itu mempengaruhi *setting*, demikian pula pola persepsi, latar belakang dan apa serta bagaimana individu ikut mempengaruhi persepsi pula.

Berdasarkan uraian di atas, dapatlah disimpulkan bahwa aspek-aspek persepsi pendapatan adalah aspek kognitif, aspek emosional, aspek interpretasi dan aspek evaluatif.

C. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan/tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Dari definisi tersebut maka yang dimaksud dengan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Hasibuan (2003), karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat pendapatan yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Subri (dalam Hasibuan, 2003), mengemukakan karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Dalam suatu struktur organisasi perusahaan memiliki *job description* setiap karyawan sesuai jabatannya. *Job description* digunakan sebagai panduan bagi perusahaan kepada karyawannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah seseorang yang bekerja di dalam hubungan kerja, aset perusahaan, dan orang penjual jasa yang mendapatkan pendapatan yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

D. Hubungan Persepsi Terhadap Pendapatan Dengan *Subjective Well-Being*

Diener dan Suh (1997) menyatakan *subjective well-being* adalah suatu keadaan yang didapatkan dari menggabungkan antara aspek afektif dan kognitif. Aspek afektif yang diharapkan untuk meraih *subjective well-being* adalah perasaan sejahtera akan hidupnya, sedangkan aspek kognitif yang diharapkan adalah individu mempunyai pemikiran bahwa berbagai aspek kehidupannya, seperti keluarga, karir, dan komunitasnya adalah hal-hal yang memberikan kesejahteraan hidup.

Menurut Diener (2011) *subjective well-being* dan kebahagiaan dapat dibuat menjadi tiga kategori. Pertama, *subjective well-being* bukanlah sebuah pernyataan subjektif tetapi merupakan beberapa keinginan berkualitas yang ingin dimiliki setiap orang. Kedua, *subjective well-being* merupakan sebuah penilaian secara menyeluruh dari kehidupan seseorang yang merujuk pada berbagai macam kriteria. Arti ketiga dari *subjective well-being* jika digunakan dalam percakapan sehari-hari yaitu dimana perasaan positif lebih besar daripada perasaan negatif. Merujuk pada pendapat Campbell (dalam Diener, 2011) bahwa *subjective well-being* terletak pada pengalaman setiap individu yang merupakan pengukuran positif dan secara khas mencakup pada penilaian dari seluruh aspek kehidupan seseorang.

Sebagai upaya dalam meningkatkan kesejahteraan hidup, individu pasti akan berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya, salah satu kebutuhan yang harus dipenuhi adalah kebutuhan keuangan untuk menyambung hidup agar lebih sejahtera. Dalam memenuhi kebutuhan keuangan banyak orang akan memilih cara bekerja pada sebuah perusahaan.

Bekerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang itu berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Melalui bekerja setiap orang akan mendapatkan *input* berupa upah/gaji/bonus yang tentu bisa mensejahterakan kehidupannya.

Karyawan yang bekerja di PTPN 1 Langsa memiliki harapan dapat meningkatkan kesejahteraan hidup, kini harus mengalami pembayaran gaji secara rapel sehingga sangat berdampak kepada kesejahteraan hidup yang menurun karena mengalami kondisi kognitif dan afektif yang negatif dari pembayaran gaji tersebut. Kesejahteraan hidup yang menurun tersebut tampak dari keseharian karyawan yang harus mencari pekerjaan sampingan, tidak maksimal dalam bekerja, harus berpikir keras bagaimana mencari uang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karena perusahaan tidak mampu membayar gaji tepat waktu, bahkan ada karyawan yang harus menggadaikan barang-barang berharganya dan meminjam uang kepada orang lain guna dapat menyambung hidup.

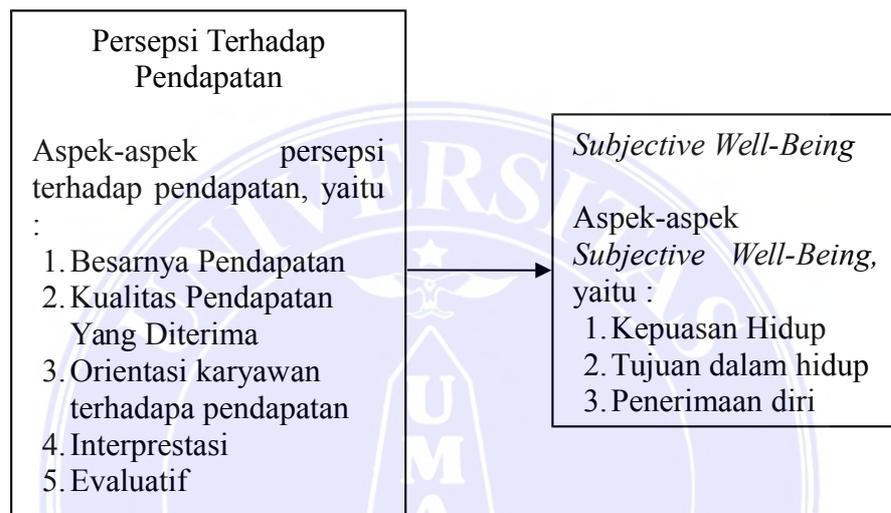
Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Ariati (2010) bahwa *subjective well-being* memiliki hubungan yang erat dengan persepsi karyawan terhadap pendapatan yang di dapatkan oleh karyawan yang merupakan hasil kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya persepsi karyawan terhadap pendapatan dalam membentuk *subjective well-being* karyawan.

Kesejahteraan hidup karyawan yang menurun tersebut juga dapat terlihat dari bagaimana karyawan tersebut menjalani hidupnya sehari-hari dengan menyenangkan dan membahagiakan, hal tersebut dapat terungkap melalui ekspresi wajahnya, gerakan-gerakannya, perilakunya, ungkapan verbalnya. Tenaga kerja atau karyawan yang senang dengan pekerjaannya akan memperlihatkan berbagai macam perilaku yang mencerminkan kesenangannya (Munandar, 2008). Kebahagiaan dan kesenangan itu merupakan bagian dari dunia industri yang juga dipelajari dalam ilmu psikologi.

Menurut Luthans (2006) istilah kebahagiaan juga banyak dikenal dalam psikologi positif. Teori dan penelitian psikologi lebih suka menggunakan istilah yang lebih tepat yang dapat didefinisikan secara operasional, yakni *subjective well-being*, bukannya kebahagiaan. Sebagaimana dibahas oleh Seligman dan Csikszentmihalyi (dalam Luthans, 2006) “Dalam praktik, *subjective well-being* lebih ilmiah untuk mengartikan istilah kebahagiaan.” Kadang-kadang, kedua istilah tersebut digunakan secara bergantian, tetapi *subjective well-being* dianggap lebih luas dan didefinisikan sebagai sisi afektif seseorang (suasana hati dan emosi) dan evaluasi kognitif kehidupan mereka. Dalam arti psikologi, tidak penting orang menggunakan kebahagiaan atau *subjective well-being*, tetapi kuncinya adalah

bagaimana mereka secara emosional menginterpretasikan dan secara kognitif memproses apa yang terjadi pada diri mereka.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dalam penelitian ini diajukan hipotesis yaitu ada hubungan persepsi terhadap pendapatan dengan *subjective well-being* pada karyawan, dengan asumsi apabila persepsi terhadap pendapatan positif maka *subjective well-being* karyawan tinggi. Sebaliknya apabila persepsi terhadap pendapatan negatif maka *subjective well-being* karyawan rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu penelitian dengan data yang berbentuk angka (Sugiyono, 2012). Sedangkan jenis penelitiannya adalah korelasional yaitu suatu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2012). Didalam penelitian ini akan melihat hubungan persepsi terhadap pendapatan dengan *subjective well-being* karyawan PTPN 1 Langsa.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Diadalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu:

1. Variabel terikat (Y) : *Subjective Well-Being*
2. Variabel bebas (X) : Persepsi Terhadap Pendapatan

C. Definisi Operasional

Definisi operasional setiap variabel penelitian ini, akan dijelaskan secara satu persatu sebagai berikut :

1. *Subjective Well-Being*
Subjective Well-Being merupakan perasaan subjektif karyawan terhadap kualitas hidup yang dialaminya, serta perasaan puas terhadap kesejahteraan hidupnya secara psikologis dan materi.
2. Persepsi Terhadap Pendapatan
Persepsi terhadap pendapatan merupakan penilaian dan pandangan karyawan dalam memberikan arti atau makna terhadap pendapatan yang didapatkannya dari hasil kerjanya dan hal tersebut mempengaruhi kesejahteraan hidup karyawan secara psikologis.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Karena itu untuk melaksanakan penelitian tentu ada subjek penelitian yang dijadikan sumber untuk menggali data (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN 1 Langsa sebanyak 420 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam hal penentuan jumlah sampel, peneliti berusaha mengambil sampel yang dapat mewakili populasi. Adapun sampel yang digunakan yaitu 10% dari jumlah populasi yaitu sebanyak 42 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *purposive sampling* yang artinya sampel yang diambil berdasarkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2012).

Adapun kriteria yang ditentukan adalah :

1. 10 Tahun Kerja.
2. Karyawan yang mengalami keterlambatan pembayaran gaji.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini juga menggunakan skala *subjective well-being* yang disusun berdasarkan format skala likert untuk mengungkap variabel terikat yaitu *subjective well-being* dan variabel bebas yaitu persepsi terhadap pendapatan.

Adapun aspek-aspek persepsi terhadap pendapatan menurut Lawler (dalam adab, 2008) dan Wade & Travis (2007), yaitu : besarnya pendapatan, kualitas pendapatan yang diterima, orientasi karyawan terhadap pendapatan, interpretasi, dan evaluatif. Dan aspek-aspek *subjective well-being* Menurut Diener, dkk (2008)

dan Ryff (dalam Ariati, 2010) yaitu : kepuasan hidup, tujuan dalam hidup dan penerimaan diri.

Sistem penilaian persepsi terhadap pendapatan dan *subjective well-being* untuk aitem *favorable* adalah SS=4, S=3, TS=2, dan STS=1, sedangkan pada aitem *unfavorable* diberlakukan sebaliknya yaitu SS=1, S=2, TS=3, dan STS=4. Semakin tinggi skor yang diperoleh dalam skala persepsi terhadap pendapatan dan *subjective well-being* maka semakin positif atau tinggi persepsi terhadap pendapatan dan *subjective well-being* karyawan PTPN 1 Langsa, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah persepsi terhadap pendapatan dan *subjective well-being* karyawan PTPN 1 Langsa.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Langkah awal untuk menguji kebenaran hipotesis adalah dengan menguji validitas dan reliabilitas semua alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian, dalam hal ini adalah kuesioner.

1. Validitas Alat Ukur

Sugiyono (2009) mendefinisikan validitas alat ukur adalah sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang dimaksudkannya untuk diukur. Untuk mengkaji validitas alat ukur dalam penelitian ini, peneliti melihat alat ukur berdasarkan arah isi yang diukur yang disebut dengan validitas isi (*content validity*).

Validitas isi menunjukkan sejauh mana *item-item* yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat profesional (*professional judgement*) dalam proses telaah soal sehingga *item-item* yang telah dikembangkan memang mengukur (representatif bagi) apa yang dimaksudkan untuk diukur (Azwar, 2012).

Selain itu analisis validitas yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau yang disebut dengan r-hitung. Kemudian nilai r-hitung dibandingkan dengan nilai r-tabel. Dengan asumsi jika nilai r-hitung $>$ r-tabel, maka aitem valid, tetapi jika nilai r-hitung $<$ r-tabel maka aitem tidak valid atau gugur. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* diperoleh dengan menggunakan program *SPSS Versi 18.00 for Windows*.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada konsistensi, kejelasan, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas (Azwar, 2012). Pada prinsipnya, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat tersebut mampu menunjukkan sejauhmana pengukurannya memberi hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Relatif sama berarti tetap ada toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas skala penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, dimana tes dikenakan sekali saja pada sekelompok subyek. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien realibilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1 menandakan semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas yang dimiliki (Azwar,

2012). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach* dengan menggunakan program *SPSS Versi 18.0 for Windows*.

G. Analisis Data

Metode analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah data, menganalisa data hasil penelitian untuk diuji kebenarannya, kemudian akan diperoleh suatu kesimpulan dari penelitian tersebut.

Penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan program komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 17.0*. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap pendapatan dengan *subjective well-being* adalah analisis korelasi *r Product Moment*. Peneliti menggunakan metode analisis korelasi *r Product Moment* karena metode ini dipandang tepat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan persepsi terhadap pendapatan dengan *subjective well-being* pada karyawan PTPN 1 Langsa, dan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel. Menurut Sugiyono (2009) analisis *r product moment* digunakan apabila peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas.

Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data dengan teknik analisis korelasi *r Product Moment* sederhana adalah:

- a. Uji normalitas, digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik (Sugiyono, 2009). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistik uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness*.
- b. Uji linearitas, merupakan suatu prosedur untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian (Sugiyono, 2009). Bila skor F

empirik lebih kecil dari pada F teoritik, berarti data yang diteliti berbentuk linear.

- c. Uji hipotesis, merupakan analisis *r Product Moment* untuk mengetahui korelasi antar variabel penelitian. Semua perhitungan dalam analisis tersebut menggunakan *SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 17.0*.
- d. Selanjutnya dilakukan perhitungan mean hipotetik dan mean empirik dengan memperhatikan standar deviasi untuk mengetahui kategori setiap variable penelitian.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi para pihak terkait.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

1. Hasil analisis dengan Metode Analisis Korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap pendapatan dengan *subjective well-being* pada karyawan PT Perkebunan Nusantara 1 Langa, dimana $R_{xy} = 0.730$ dengan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan ada hubungan antara persepsi terhadap pendapatan dengan *subjective well-being*, apabila persepsi terhadap pendapatan negatif maka *subjective well-being* karyawan rendah dinyatakan diterima.
2. Koefisien determinan (R^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $R^2 = 0,534$. Ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap pendapatan berkontribusi terhadap *subjective well-being* karyawan sebesar 53,4%.
3. Berdasarkan hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik yang menunjukkan persepsi terhadap pendapatan di PT Perkebunan Nusantara 1 dalam kategori sedang dengan skor mean hipotetik 85 dan mean empirik 87.07 dimana selisihnya tidak melebihi standar deviasi 15.258. *Subjective*

well-being karyawan di PT Perkebunan Nusantara 1 juga pada kategori sedang dengan skor mean hipotetik 77.5 dan mean empirik 80.17 dimana selisihnya tidak melebihi standar deviasinya 15.437.

B. Saran - saran

Berdasarkan dengan kesimpulan diatas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya :

1. Bagi pihak Perusahaan

Bagi pihak perusahaan disarankan agar ikut serta dalam meningkatkan *subjective well-being* pada karyawan dengan cara membayar gaji karyawan tepat waktu.

2. Bagi pihak Karyawan

Bagi pihak karyawan disarankan untuk meningkatkan *subjective well-being* karyawan itu sendiri dengan cara karyawan mulai berpersepsi positif pada perusahaan dan mencari penghasilan tambahan.

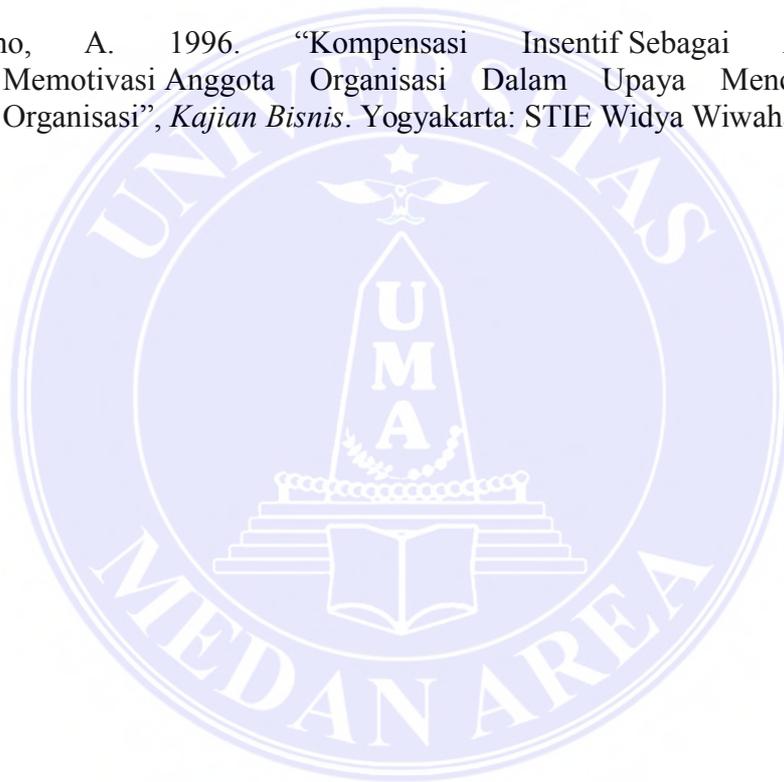
3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti berikutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai persepsi terhadap pendapatan maupun *subjective well-being* sebaiknya mengaitkan dengan faktor lain yaitu karakter, hubungan sosial dan sifat karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariati, J. 2010. *Subjective Well-Being* (Kesejahteraan Subjektif) dan Kepuasan Kerja pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. Dalam Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro.
- Azwar. 2007. *Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dessler, G. 1997. *Manajemen Personalialia*, Edisi 3, Terjemahan, Jakarta: Erlangga
- Diener, Ed. 2000. *Subjective Well-Being The Science of Happiness and A proposal of A National Index, The American Psychological Assosiation*.
- Diener, Ed. Michaela, Y. Chan. 2011. *Happy people Live Longer: Subjective Well-being Contributes to Health and Longevity, Applied Psychology: Health and Well-Being The International Association of Applied Psychology*. Oxford & Malden: Blackwell Publishing Ltd.
- Diener, Ed. Oishi, S. Lucas, R.E. 2003. *Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations Life, Annual Review Psychology*.
- Diener, Ed. oishi, S. Suh, E. 1997. *Recent Findings On Subjective Well-Being. Indian Journal of Clinical Psychology, March*.
- Eid, Michael. Larsen, Randy J. 2008. *The Science of Subjective Well-being*. New York: The Guilford Press.
- Gibson, Ivencevich, & Donnelly. 1996. *Organisasi*, Edisi Kedelapan, Jilid I, Terjemahan, Jakarta: Binarupa Aksara
- Handoko, Hani T. 1995, *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Lhutans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Andi: Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2000, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Buku I, Terjemahan, Jakarta: Salemba Empa
- Munandar, A.S. 2008. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Depok. Universitas Indonesia Press.

- Nabila, A.Z. 2011. Hubungan Antara *Sense Of Humor* dan Tipe Keribadian Ekstrovert dengan Subjective well-Being pada Karyawan Biasa Madya PT Telkom Distel Jokjakarta. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Seligman, E. & Peterson, M. 2005. *Authentic Happiness*. Bandung: PT Mizan Pustaka
- Sugiyono. 2009. Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Tjahjono, A. 1996. “Kompensasi Insentif Sebagai Alat Untuk Memotivasi Anggota Organisasi Dalam Upaya Mencapai Tujuan Organisasi”, *Kajian Bisnis*. Yogyakarta: STIE Widya Wiwaha





LAMPIRAN A

ALAT UKUR PENELITIAN

Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas terlebih dahulu pada lembar identitas yang telah disediakan secara lengkap dan jelas.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama sebelum anda mengisi jawaban.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

4. Berilah tanda lingkaran \bigcirc pada salah satu pilihan jawaban yang anda pilih. Apabila anda ingin memperbaiki jawaban, berilah tanda (=) pada jawaban yang ingin diperbaiki, kemudian pilihlah jawaban baru.

Contoh : Jawaban Semula

SS	S	TS	STS
\bigcirc			

5. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. **Tidak ada jawaban salah atau benar** karena jawaban anda adalah sesuai kondisi diri anda sebenarnya.
6. Semua jawaban hanya digunakan untuk keperluan penelitian karya ilmiah.

Selamat Mengerjakan

Nama/Inisial :
Usia :
Jenis Kelamin :
Masa Kerja :

Skala A : Persepsi Terhadap Pendapatan

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa pendapatan sekarang cukup besar.				
2	Besarnya pendapatan membuat saya semangat bekerja.				
3	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan saya.				
4	Kebutuhan saya terpenuhi dengan gaji yang saya dapatkan..				

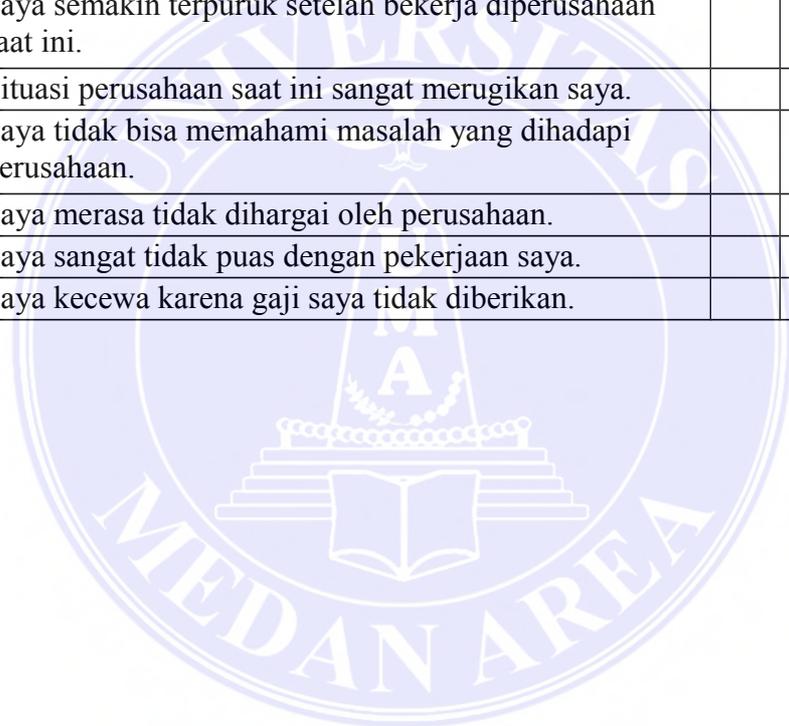
5	Saya senang karena gaji saya dibayar penuh setiap bulannya.				
6	Saya senang karena mendapat bonus dari perusahaan.				
7	Saya puas dengan kualitas pendapatan yang saya dapatkan.				
8	Saya senang pendapatan saya ditingkatkan oleh perusahaan.				
9	Saya senang karena diberikan lembur untuk menambah pendapatan.				
10	Saya mendapatkan tambah pendapatan karena berprestasi.				
11	Saya memahami kondisi keuangan perusahaan saat ini.				
12	Saya senang karena pendapatan saya sesuai dengan masa kerja.				
13	Saya merasa pendapatan saat ini baik-baik saja bagi saya.				
14	Pendapatan saya sudah cukup untuk memenuhi biaya hidup sehari-hari.				
15	Kesejahteraan saya sekarang menjadi lebih baik karena pendapatan yang meningkat.				
16	Pendapatan saya saat ini merupakan yang terbaik.				
17	Dengan pendapatan sekarang saya merasa tenang menjalani hidup.				
18	Saya meyakini pendapatan saya sekarang akan membaik.				
19	Pendapatan saat ini membuat kesejahteraan hidup saya menurun.				
20	Pendapatan sekarang membuat saya tidak nyaman.				
21	Saya berusaha mencari solusi untuk bisa keluar dari permasalahan keuangan saat ini.				
22	Saya merasa pendapatan saya sangat rendah.				
23	Saya tidak semangat bekerja karena pendapatan saya sangat rendah.				
24	Saya merasa gaji saya dapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan saya..				
25	Gaji yang saya dapatkan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan.				

26	Saya kecewa karena perusahaan telat membayar gaji saya.				
27	Saya tidak pernah mendapatkan bonus dari perusahaan.				
28	Saya tidak puas dengan sistem penggajian yang diterapkan perusahaan.				
29	Pendapatan saya tidak pernah ditingkatkan oleh perusahaan.				
30	Selama bekerja saya tidak pernah mendapatkan lembur.				
31	Saya tidak pernah mendapat gaji tambahan.				
32	Walaupun kondisi perusahaan sedang tidak baik, seharusnya mendahulukan gaji karyawan.				
33	Situasi saat ini membuat saya gelisah.				
34	Kondisi sekarang semakin membuat pendapatan saya menurun.				
35	Saya merasa kesejahteraan hidup saya jauh menurun.				
36	Saya terpaksa harus mencari kerja sampingan untuk menambah pendapatan.				
37	Saya merasa sulit mensyukuri pendapatan sekarang.				
38	Keadaan perusahaan saat ini membuat keuangan saya memburuk.				
39	Saya ragu pendapatan saya akan membaik.				
40	Keuangan saat ini tidak berpengaruh pada kesejahteraan saya.				
41	Pendapatan saat ini sama saja dengan sebelumnya.				
42	Saya tidak bisa berbuat apapun untuk memperbaiki keuangan sekarang.				

Skala B : Subjective Well-Being

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa bahagia dengan kehidupan yang saya miliki.				
2	Saya merasa hidup saya menyenangkan.				
3	Pendapatan saya cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari.				
4	Kehidupan saya semakin membaik setiap harinya.				
5	Saya merasa puas dengan keseluruhan hidup saya selama ini.				
6	Berkat kerja keras saya bisa bahagia seperti saat ini.				
7	Saya bahagia karena anak-anak bisa bersekolah.				
8	Saya dapat mencapai tujuan hidup saya dengan bekerja diperusahaan ini.				
9	Perusahaan sangat memperhatikan kualitas hidup karyawan.				
10	Saya sangat bahagia semenjak bekerja diperusahaan ini.				
11	Saya mampu memaknai pekerjaan saya dengan baik.				
12	Saya mampu mengatasi masalah yang saya hadapi.				
13	Hidup saya lebih bermakna setelah bekerja diperusahaan ini.				
14	Saya dapat memahami situasi perusahaan saat ini dengan baik				
15	Saya memahami permasalahan yang dihadapi perusahaan.				
16	Saya menyesuaikan diri dengan situasi perusahaan saat ini.				
17	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini.				
18	Saya tidak kecewa walau pendapatan saya tidak dibayar tepat waktu.				
19	Saya merasa dari keseluruhan kehidupan yang saya alami, saat inilah kondisi yang paling menyedihkan.				
20	Saya kecewa karena pembayaran gajinya tidak tepat waktu.				
21	Saya khawatir tidak dapat menafkahi keluarga dengan layak.				
22	Saya kesulitan mencari pekerjaan tambahan.				
23	Saya kesulitan mendapatkan pekerja lain karena tidak memiliki keterampilan.				

24	Saya harus bekerja ekstra untuk bisa bertahan hidup saat ini.				
25	Kebutuhan sekolah anak-anak belum tercukupi.				
26	Kesejahteraan hidup tidak saya rasakan semenjak bekerja diperusahaan ini.				
27	Kualitas hidup saya tidak diperhatikan oleh perusahaan.				
28	Saya merasa tidak bahagia bekerja diperusahaan.				
29	Saya merasa tertekan dengan kondisi perusahaan yang mengabaikan hak karyawan.				
30	Saya kesulitan menyelesaikan masalah yang ada.				
31	Saya semakin terpuruk setelah bekerja diperusahaan saat ini.				
32	Situasi perusahaan saat ini sangat merugikan saya.				
33	Saya tidak bisa memahami masalah yang dihadapi perusahaan.				
34	Saya merasa tidak dihargai oleh perusahaan.				
35	Saya sangat tidak puas dengan pekerjaan saya.				
36	Saya kecewa karena gaji saya tidak diberikan.				





LAMPIRAN B

DATA PENELITIAN



LAMPIRAN C
VALIDITAS DAN RELIABELITAS

```
RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004  
VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011  
VAR00012 VAR00013 VA R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018
```

```

VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025
VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032
VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039
VAR00040 VAR00041 VAR000 42 /SCALE('Persepsi Terhadap
Pendapatan') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet0]

Scale: Persepsi Terhadap Pendapatan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	105.02	300.414	.419	.925
VAR00002	105.17	298.289	.487	.924
VAR00003	104.57	300.641	.434	.925
VAR00004	104.48	304.256	.388	.925
VAR00005	105.10	300.479	.421	.925
VAR00006	104.83	302.386	.449	.924
VAR00007	104.90	299.552	.467	.924
VAR00008	104.95	289.120	.697	.922
VAR00009	104.88	292.839	.685	.922
VAR00010	104.93	296.361	.522	.924
VAR00011	104.76	307.844	.168	.927
VAR00012	105.10	296.332	.469	.924
VAR00013	105.33	296.130	.508	.924
VAR00014	104.79	307.197	.205	.927

VAR00015	105.26	296.344	.553	.923
VAR00016	105.29	308.014	.170	.927
VAR00017	104.57	300.641	.434	.925
VAR00018	105.33	302.081	.357	.925
VAR00019	104.81	296.402	.498	.924
VAR00020	104.98	296.707	.566	.923
VAR00021	104.62	311.315	.073	.927
VAR00022	105.02	300.414	.419	.925
VAR00023	105.17	298.289	.487	.924
VAR00024	104.90	300.283	.441	.924
VAR00025	104.95	294.681	.596	.923
VAR00026	104.64	295.796	.632	.923
VAR00027	105.05	289.315	.756	.921
VAR00028	105.10	292.381	.619	.923
VAR00029	105.05	294.095	.562	.923
VAR00030	105.45	288.595	.709	.921
VAR00031	105.05	294.778	.557	.923
VAR00032	105.29	292.599	.561	.923
VAR00033	105.17	297.313	.520	.924
VAR00034	104.86	296.857	.510	.924
VAR00035	104.26	310.100	.232	.926
VAR00036	104.19	308.402	.281	.926
VAR00037	105.10	300.479	.421	.925
VAR00038	104.83	302.386	.449	.924
VAR00039	104.90	299.552	.467	.924
VAR00040	104.33	311.350	.083	.927
VAR00041	104.38	307.656	.260	.926
VAR00042	105.17	298.289	.487	.924

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
107.48	313.670	17.711	42

```

NEW FILE. RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003
VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010
VAR00011 VAR00012 VAR00013 VA R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024
VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031
VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 /SCALE('Subjective
Well-Being') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet1]

Scale: Subjective Well-Being

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	87.69	257.341	.442	.923
VAR00002	87.60	261.076	.380	.923
VAR00003	88.21	258.221	.390	.923
VAR00004	87.95	260.681	.380	.923
VAR00005	88.02	257.487	.431	.923
VAR00006	88.07	246.361	.715	.919
VAR00007	88.00	249.659	.711	.920
VAR00008	88.05	254.925	.475	.923
VAR00009	87.88	264.693	.150	.926
VAR00010	88.21	253.929	.457	.923
VAR00011	88.45	252.449	.539	.922
VAR00012	87.90	263.454	.211	.925
VAR00013	88.38	252.827	.581	.921

VAR00014	88.40	264.393	.169	.926
VAR00015	87.69	257.341	.442	.923
VAR00016	88.45	258.010	.389	.924
VAR00017	87.93	251.678	.564	.921
VAR00018	88.10	252.869	.607	.921
VAR00019	87.74	267.905	.053	.926
VAR00020	88.14	258.808	.365	.924
VAR00021	88.29	256.551	.444	.923
VAR00022	88.02	257.341	.436	.923
VAR00023	88.07	251.970	.598	.921
VAR00024	87.76	253.503	.614	.921
VAR00025	88.17	247.508	.741	.919
VAR00026	88.21	249.929	.619	.921
VAR00027	88.17	250.533	.595	.921
VAR00028	88.57	246.202	.716	.919
VAR00029	88.17	252.240	.553	.922
VAR00030	88.40	250.149	.559	.922
VAR00031	88.29	252.990	.576	.921
VAR00032	87.98	253.634	.525	.922
VAR00033	87.38	266.583	.214	.925
VAR00034	88.45	258.010	.389	.924
VAR00035	87.93	251.678	.564	.921
VAR00036	88.10	252.869	.607	.921

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
90.60	269.661	16.421	36



LAMPIRAN D
UJI NORMALITAS

NPAR TESTS /K-S (NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Persepsi Terhadap Pendapatan	42	87.07	15.258	62	118
Subjective Well-Being	42	80.17	15.437	55	107

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Persepsi Terhadap Pendapatan	Subjective Well-Being
Normal Parameters ^{a,b}	N	42	42
	Mean	87.07	80.17
	Std. Deviation	15.258	15.437
Most Extreme Differences	Absolute	.120	.140
	Positive	.107	.107
	Negative	-.120	-.140
	Kolmogorov-Smirnov Z	.779	.904
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.578	.387

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN E
UJI LINIERITAS

* Curve Estimation. TSET NEWVAR=NONE. CURVEFIT /VARIABLES=Y WITH X /CONSTANT /MODEL=LINEAR /PRINT ANOVA /PLOT FIT.

Curve Fit

[DataSet0]

Model Description

	Model Name	MOD_1
Dependent Variable	1	Subjective Well-Being
Equation	1	Linear
	Independent Variable	Persepsi Terhadap Pendapatan
	Constant	Included
	Variable Whose Values Label	Unspecified
	Observations in Plots	

Case Processing Summary

	N
Total Cases	42
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

		Variables	
		Dependent	Independent
		Subjective Well-Being	Persepsi Terhadap Pendapatan
	Number of Positive Values	42	42
	Number of Zeros	0	0
	Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0

System-Missing	0	0
----------------	---	---

Subjective Well-Being Linear

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.730	.534	.522	10.674

The independent variable is Persepsi Terhadap Pendapatan.

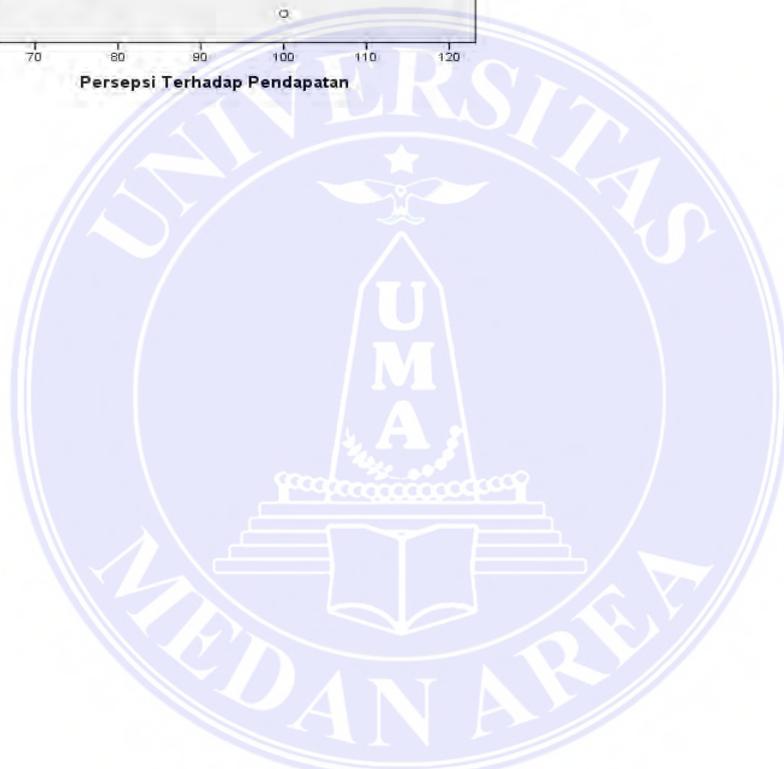
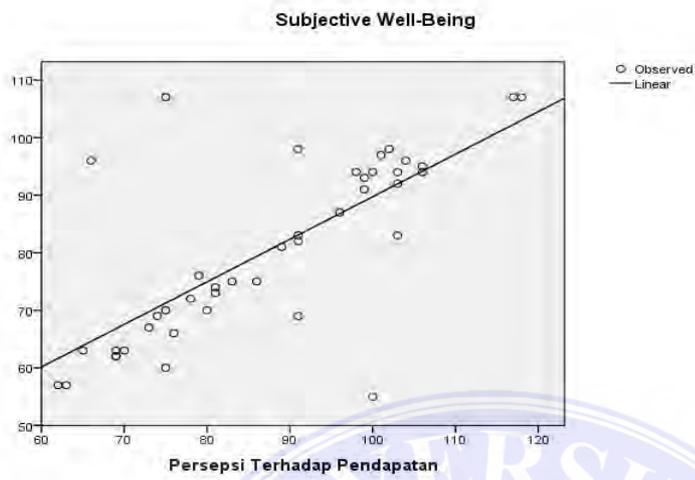
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5212.465	1	5212.465	45.750	.000
Residual	4557.368	40	113.934		
Total	9769.833	41			

The independent variable is Persepsi Terhadap Pendapatan.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Persepsi Terhadap Pendapatan	.739	.109	.730	6.764	.000
(Constant)	15.822	9.655		1.639	.109



LAMPIRAN F

UJI HIPOTESIS



CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS
 DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Persepsi Terhadap Pendapatan	87.07	15.258	42
Subjective Well-Being	80.17	15.437	42

Correlations

		Persepsi Terhadap Pendapatan	Subjective Well-Being
Persepsi Terhadap Pendapatan	Pearson Correlation	1	.730**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	42	42
Subjective Well-Being	Pearson Correlation	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	42

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



LAMPIRAN G
SURAT PENELITIAN