

**HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT. WAHANA
PUTRA YUDHA CLUSTER SAMOSIR**

SKRIPSI

OLEH:

SRIWIKA REZEKY SINAGA

208600176



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/6/24

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
Access From (repository.uma.ac.id)24/6/24

HALAMAN JUDUL

HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT. WAHANA PUTRA YUDHA CLUSTER SAMOSIR

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh :

SRIWIKA REZEKY SINAGA
208600176



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan *Psychological Well-Being* dengan Kepuasan Kerja
Pada Karyawan di PT. Wahana Putra Yudha Cluster Samosir.
Nama : Sriwika Rezeky Sinaga
NPM : 208600176
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing


Khairil Fauzan, S.Psi. M.Psi

Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dekan


Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal Lulus : 30 Mei 2024

CS Dipindai dengan CamScanner

ii

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 30 Mei 2024

Sriwika Rezeky Sinaga

208600176

**PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sriwika Rezeky Sinaga
NPM : 208600176
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“HUBUNGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DENGAN KEPUASAN
KERJA PADA KARYAWAN DI PT. WAHANA PUTRA YUDHA
CLUSTER SAMOSIR”**

Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 30 Mei 2024
Yang menyatakan



Sriwika Rezeky Sinaga
208600176

HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT. WAHANA PUTRA YUDHA CLUSTER SAMOSIR

Oleh :

SRIWIKI REZEKY SINAGA

208600176

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *Psychological Well-Being* dengan Kepuasan Kerja di PT. Wahana Putra Yudha Cluster Samosir. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara *Psychological Well-Being* dengan kepuasan kerja. Hal ini diasumsikan bahwa semakin tinggi *Psychological Well-Being* maka semakin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya semakin rendah *Psychological Well-Being* maka semakin rendah kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Wahana Putra Yudha Cluster Samosir sebanyak 53 orang dan teknik pengambilan sampel diambil menggunakan metode *total sampling*. Metode pengumpulan data melalui penyebaran skala *Psychological Well-Being* dan kepuasan kerja dengan format skala likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi *Product Moment Pearson*. Berdasarkan analisis data diperoleh, koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,556 dengan sig. = 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis diterima. Berdasarkan perhitungan hipotetik dan empirik *Psychological Well-Being* tergolong rendah dimana mean hipotetik 60 lebih besar dari mean empirik 48,13 dan kepuasan kerja tergolong rendah dimana mean hipotetik 57,5 lebih besar dari mean empirik 47,92. Adapun sumbangan efektif dari *Psychological Well-Being* terhadap kepuasan kerja sebesar 30,9%.

Kata Kunci : *Psychological Well-Being*, kepuasan kerja, Karyawan

THE RELATIONSHIP OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING WITH JOB SATISFACTION IN EMPLOYEES AT PT. WAHANA PUTRA YUDHA CLUSTER SAMOSIR

By:
SRIWIKA REZEKY SINAGA
208600176

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship of Psychological Well-Being with Job Satisfaction at PT Wahana Putra Yudha Samosir Cluster. This research used quantitative methods. The hypothesis proposed was that there was a positive relationship between Psychological Well-Being and job satisfaction. It was assumed that the higher the Psychological Well-Being, the higher the job satisfaction. Conversely, the lower the Psychological Well-Being, the lower the job satisfaction. The sample in this study were 53 employees at PT Wahana Putra Yudha Samosir Cluster and the sampling technique was taken using the total sampling method. Data collection methods through the distribution of Psychological Well-Being and job satisfaction scales with Likert scale format. The data analysis method used in this research was Pearson Product Moment Correlation. Based on data analysis obtained, the correlation coefficient (r_{xy}) = 0.556 with sig. = 0.000 < 0.05 so that the hypothesis was accepted. Based on hypothetical and empirical calculations, Psychological Well-Being was classified as low where the hypothetical mean of 60 was greater than the empirical mean of 48.13 and job satisfaction was classified as low where the hypothetical mean of 57.5 was greater than the empirical mean of 47.92. The effective contribution of Psychological Well-Being to job satisfaction was 30.9%.

Keywords: Psychological Well-Being, Job satisfaction, Employees



RIWAYAT HIDUP

Sriwika Rezeky Sinaga lahir di Rautbosi. Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 13 Februari 2002. Penulis lahir dari pasangan Busmin Sinaga dan Dermawan Siahaan, dan merupakan anak terakhir dari 5 bersaudara yakni, Edward Sinaga, Richy Sinaga, Pebrina Sinaga dan Esra Sinaga. Pada tahun 2007 penulis masuk Sekolah Dasar Negeri 173647 Rautbosi dan lulus pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan sekolah menengah pertama pada tahun yang sama di SMP N 1 Siraituruk dan lulus tiga tahun kemudian pada tahun 2016. Selanjutnya masuk pada sekolah menengah atas di SMA N 1 Siantar Narumonda dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun 2020 Penulis mendaftarkan diri pada salah satu Perguruan Tinggi Swasta Universitas Medan Area Fakultas Psikologi.

Berkat usaha dan disertai doa dan kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan Tinggi Universitas Medan Area. Puji Tuhan Penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul " Hubungan *Psychological Well-Being* dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT. Wahana Putra Yudha Cluster Samosir ".

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karuni-Nya, kesabaran, kemudahan dan kelancaran bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “Hubungan *Psychological Well-Being* dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT. Wahana Putra Yudha Cluster Samosir“ dan mampu bertahan pada setiap kendala dan cobaan yang dihadapi selama menyelesaikan proposal ini sampai dengan selesai. Penulis banyak menerima bimbingan, petunjuk dan bantuan serta dorongan dari berbagai pihak baik yang bersifat moral maupun material. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada bapak Khairil Fauzan, S.Psi. M.Psi selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan kemudahan dalam proses bimbingan. Terkhusus kepada kedua orang tua yang saya sayangi yaitu Ayah saya Busmin Sinaga dan Ibu saya Dermawan Siahaan serta kakak dan abang yang selama ini selalu membantu penulis dalam bentuk perhatian, kasih sayang, semangat serta doa yang tidak henti-hentinya mengalir demi kelancaran dan kesuksesan penulis agar kelak dapat berguna bagi Nusa dan Bangsa.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sangat penulis harapkan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 20 Mei 2024



Sriwika Rezeky Sinaga

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------------------------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | Error! Bookmark not defined. |
| HALAMAN PERNYATAAN | iii |
| PERSETUJUAN PUBLIKASI | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| RIWAYAT HIDUP | vii |
| KATA PENGANTAR | Error! Bookmark not defined. |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| | |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.4 Hipotesis | 9 |
| 1.5 Manfaat Penelitian | 9 |
| 1.5.1 Manfaat Teoritis | 9 |
| 1.5.2 Manfaat Praktis | 9 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 11 |
| 2.1 Kepuasan Kerja | 11 |
| 2.1.1 Pengertian Kepuasan kerja | 11 |
| 2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja | 13 |
| 2.1.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja | 16 |
| 2.1.4 Ciri-ciri ketidakpuasan kerja | 18 |
| 2.2 <i>Psychological Well-Being</i> | 20 |
| 2.2.1 Pengertian <i>Psychological Well-Being</i> | 20 |
| 2.2.2 Faktor–faktor yang mempengaruhi <i>Psychological Well-Being</i> | 22 |
| 2.2.3 Aspek-aspek <i>Psychological Well-Being</i> | 27 |
| 2.2.4 Hasil Skor Skala <i>Psychological Well-Being</i> | 30 |
| 2.3 Pengertian Karyawan | 32 |
| 2.4 Hubungan Antara <i>Psychological Well-Being</i> dan Kepuasan Kerja | 33 |
| 2.5 Kerangka Konseptual | 36 |

| | |
|---|-----------|
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 37 |
| 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian | 37 |
| 3.2 Bahan dan Alat Penelitian | 37 |
| 3.3 Metodologi Penelitian | 38 |
| 3.4 Populasi dan Sampel | 39 |
| 3.4.1 Populasi | 39 |
| 3.4.2 Sampel | 39 |
| 3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian | 39 |
| 3.5.1 <i>Psychological Well-Being</i> | 39 |
| 3.5.2 Kepuasan Kerja | 40 |
| 3.6 Prosedur kerja | 40 |
| 3.6.1 Uji Validitas dan Realibitas | 40 |
| 3.6.2 Uji Analisis Korelasi | 41 |
| BAB IV HASIL & PEMBAHASAN | 43 |
| 4.1 Orientasi Kancan Penelitian | 43 |
| 4.2 Persiapan Penelitian | 43 |
| 4.2.1 Persiapan Administrasi | 44 |
| 4.2.2 Persiapan Alat Ukur | 44 |
| 4.2.3 Pelaksanaan Uji coba alat ukur | 47 |
| 4.3 Pelaksanaan Penelitian | 47 |
| 4.4 Hasil Penelitian | 47 |
| 4.4.1 Hasil Uji Validitas dan Realibitas Skala <i>Psychological Well-Being</i> .. | 47 |
| 4.4.2 Hasil Uji Validitas dan Realibitas Skala <i>Kepuasan kerja</i> | 49 |
| 4.4.3 Uji Normalitas | 50 |
| 4.4.4 Uji Linearitas | 50 |
| 4.4.5 Uji Korelasi Product Moment | 51 |
| 4.4.6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik | 53 |
| 4.5 Pembahasan | 55 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | 59 |
| 5.1 Simpulan | 59 |
| 5.2 Saran | 60 |
| DAFTAR PUSTAKA | 62 |
| LAMPIRAN | 65 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 4. 1 Distribusi Skala <i>Psychological Well-Being</i> Sebelum Uji Coba..... | 45 |
| Tabel 4. 2 Penyebaran Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba..... | 46 |
| Tabel 4. 3 Distribusi Skala <i>Psychological Well-Being</i> setelah uji coba | 48 |
| Tabel 4. 4 Distribusi Skala Kepuasan Kerja setelah uji coba | 49 |
| Tabel 4. 5 Hasil Perhitungan Uji Normalitas | 50 |
| Tabel 4. 6 Hasil Perhitungan Uji Linearitas | 50 |
| Tabel 4. 7 Uji Korelasi Product Moment Koefesien Determinan | 51 |
| Tabel 4. 8 Interval korelasi dan tingkat korelasi | 52 |
| Tabel 4. 9 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik..... | 54 |

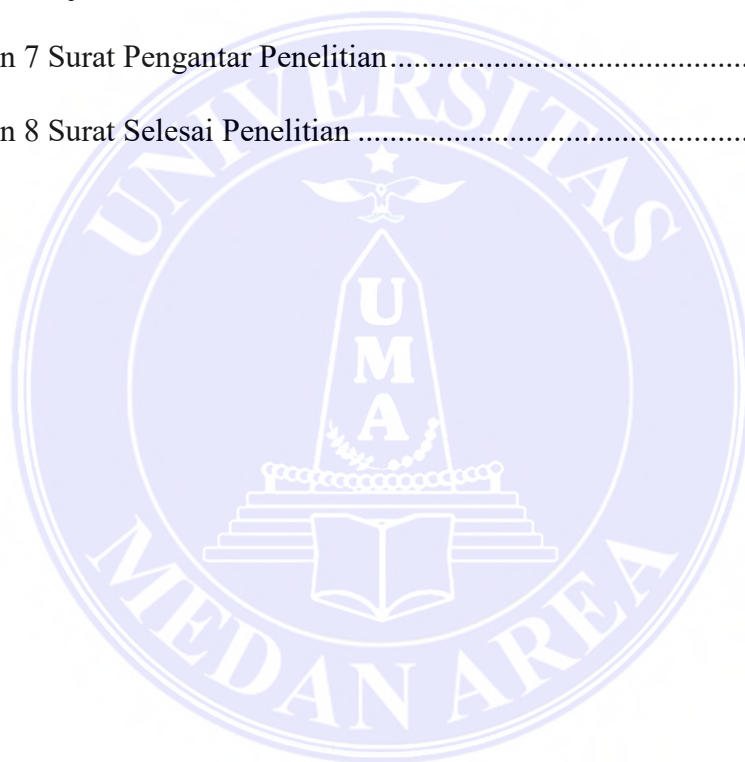
DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual | 36 |
| Gambar 4. 1 Kurva Distribusi <i>Psychological Well-Being</i> | 54 |
| Gambar 4. 2 Kurva Distribusi Kepuasan Kerja | 55 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|--|---------|
| Lampiran 1 Skala Penelitian | 66 |
| Lampiran 2 Hasil Data Mentah Penelitian Psychological Well- Being..... | 73 |
| Lampiran 3 Hasil Data Mentah Penelitian Kepuasan Kerja | 76 |
| Lampiran 4 Uji Validitas Dan Realibitas | 79 |
| Lampiran 5 Uji Normalitas Dan Linearitas..... | 86 |
| Lampiran 6 Uji Korelasi..... | 90 |
| Lampiran 7 Surat Pengantar Penelitian..... | 92 |
| Lampiran 8 Surat Selesai Penelitian | 94 |



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor kritis dalam mempertahankan produktivitas dan kesejahteraan karyawan di suatu organisasi. Kepuasan kerja bukan hanya sekadar indikator kebahagiaan individu, Namun, juga memengaruhi kinerja keseluruhan organisasi secara langsung .Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi esensial untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Perusahaan ialah sebuah entitas organisasi yang terbentuk oleh sekelompok individu yang bekerja bersama demi mencapai tujuan pokok, yakni memperoleh keuntungan. Dimana kepuasan kerja karyawan telah diakui secara luas dalam literatur manajemen dan psikologi organisasi sebagai salah satu faktor dalam menunjang kualitas pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Kepuasan kerja merupakan faktor krusial dalam suatu perusahaan yang memiliki dampak yang besar pada aspek operasional dan keberhasilan perusahaan. Kepuasan kerja penting dalam peningkatan produktivitas karena karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih semangat dan produktif dalam melaksanakan tugas mereka. Upaya saling memahami sangat penting untuk meraih kepuasan kerja yaitu bagaimana pegawai dapat memahami tujuan bersama antar dirinya dan perusahaan serta bagaimana

organisasi dapat memahami harapan, keinginan, dan kebutuhan pegawainya (Sunarta, 2019)

Idealnya kepuasan kerja dalam suatu perusahaan harus mencakup berbagai aspek yang menciptakan lingkungan kerja yang baik, produktif, memenuhi kebutuhan karyawan, dan mencerminkan hubungan positif antara karyawan dan organisasi. Hal ini didukung oleh teori karakteristik pekerjaan (*Job Characteristics Theory*) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika suatu pekerjaan memiliki identitas, otonomi, variasi keterampilan, dan *feedback* (Al-Tit & Suifan, 2015)

Kepuasan kerja dapat ditandai dengan terlihatnya motivasi yang tinggi untuk bekerja dan waktu kerja yang efisien, tidak terlambat dan melaksanakan tugas sesuai proporsi masing-masing. Sementara itu, tanda-tanda ketidakpuasan kerja pada sejumlah pekerja dapat terlihat dari sikap mereka yang enggan datang ke tempat kerja dan kurang antusias dalam menjalankan tugas mereka. Perilaku malas karyawan dapat menimbulkan masalah bagi perusahaan, termasuk peningkatan tingkat absensi, pelanggaran disiplin, keterlambatan kerja, dan lainnya. (Riggio, 2009)

Salah satu faktor yang berkontribusi dalam kepuasan kerja karyawan adalah *Psychological Well-Being* atau *Psychological Well-Being*. *Psychological Well-Being* mencakup beberapa aspek yang melibatkan keseimbangan emosional, perasaan positif, dan persepsi positif terhadap diri sendiri dan kehidupan secara keseluruhan. *Psychological Well-Being* berperan penting dalam konteks kepuasan kerja karena membentuk pandangan karyawan terhadap pekerjaan dan tempat mereka bekerja. Pegawai dengan tingkat *Psychological Well-Being*

yang tinggi cenderung mengidentifikasi diri mereka sebagai individu yang optimis dan positif sehingga mampu menerima dirinya dari segi kekurangan dan kelebihan sehingga mempengaruhi kepuasan kerja (Hermanto & Darmanah, 2019)

Psychological Well-Being adalah suatu kepuasan terhadap aspek-aspek kehidupan yang pada akhirnya memunculkan rasa bahagia dan perasaan damai dalam hidup seseorang yang bersifat objektif (Busro, 2018). Penelitian Carol Ryff menyatakan prestasi kerja paling tinggi ketika karyawan memiliki *Psychological Well-Being* dan kepuasan kerja yang tinggi, terdapat hubungan yang erat antara *Psychological Well-Being* dan kepuasan kerja karena pada umumnya kepuasan kerja bergantung pada *Psychological Well-Being* (Wadhawan, 2016).

Ketika karyawan merasa bahagia, aman, stabil secara emosional, dan mampu menghadapi tantangan dengan baik, mereka cenderung mengalami rasa puas dan bahagia terhadap pekerjaan mereka. *Psychological Well-Being* yang tinggi juga dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, motivasi, dan kreativitas, yang semuanya berkontribusi pada kepuasan kerja.

Psychological Well-Being mencakup kemampuan individu untuk mengelola emosi mereka dengan efektif. Individu yang memiliki *Psychological Well-Being* yang tinggi cenderung lebih mampu mengatasi stres dan tekanan yang terkait dengan pekerjaan. Mereka lebih mungkin untuk merasa lebih bahagia, tenang, dan santai di tempat kerja. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karena mereka dapat menghadapi tantangan dengan lebih baik dan menjaga suasana hati yang positif.

Menurut hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti di PT Wahanaputra Yudha Cluster Samosir yang terdiri dari 3 daerah yaitu Kab.Toba, Humbang Hasundutan, dan Samosir ditemukan bahwa terdapat kasus karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dikarenakan *Psychological Well-Being* yang rendah, adapun penyebab *Psychological Well-Being* rendah adalah adanya target yang harus dicapai setiap bulan ditambah target tersebut berubah-ubah tergantung kondisi pasar karena PT ini adalah distributor partner telkomsel di Cluster Samosir, sehingga karyawan tidak percaya diri, merasa tidak memiliki prestasi dan kurang bisa menjalankan pekerjaan dengan baik.

Karyawan bertugas mencari pelanggan potensial, menjalin hubungan baik dengan mereka, dan menjelaskan serta mendemonstrasikan produk atau jasa. Mereka melakukan negosiasi hingga mencapai kesepakatan penjualan dan memberikan layanan purna jual. Selain itu, mereka mencatat interaksi dan hasil penjualan, serta memantau tren pasar. Mereka juga melakukan *briefing* di pagi hari untuk meningkatkan efektivitas dan berupaya mencapai atau melampaui target penjualan, sehingga berperan penting dalam meningkatkan pendapatan perusahaan dan memastikan kepuasan pelanggan.

Beberapa karyawan kurang memahami cara kerja mencapai target yang sudah ditetapkan karena banyaknya perubahan-perubahan mendadak yang terjadi seiring berjalannya waktu ditambah adanya tekanan dari atasan yang mengharuskan karyawan mencapai target agar mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merasa bahwasannya target yang ditetapkan terlalu berat. Sebagai hasilnya karyawan merasa tidak bahagia secara psikologis dalam bekerja,

sehingga kurang kompeten dalam melakukan pekerjaannya yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Pekerja yang tidak merasa puas dapat menunjukkan gejala penurunan *Psychological Well-Being*, menurunnya performa fisik (absen tanpa alasan, pulang lebih awal, istirahat yang berkepanjangan, atau keterlambatan dalam pekerjaan), bahkan mungkin melibatkan perilaku agresif berlebihan dan tindakan balas dendam terhadap kesalahan yang terjadi. Di sisi lain, para pekerja yang merasa puas dapat berkontribusi melampaui tugas pokok mereka dengan memberikan pelayanan pelanggan yang luar biasa, menghasilkan laporan kerja yang berkualitas, dan aktif terlibat dalam berbagai aspek pekerjaan mereka. Ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki signifikansi besar dalam kehidupan karyawan dan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk menjaga dan bahkan meningkatkannya secara berkelanjutan.. (Maryatmi, 2021).

Pekerja yang tidak puas akan mengalami pengurangan motivasi untuk mencapai target penjualan yang mempengaruhi kinerja penjualan yang pada akhirnya mempengaruhi perusahaan serta karyawan yang tidak puas kemungkinan tidak akan menjalin hubungan yang lebih baik kepada pelanggan karena kurangnya keinginan untuk melakukan yang terbaik.

Seorang karyawan di PT. Wahana Putra Yudha Cluster Samosir membagikan pengalaman terkait bidang penjualan. Pekerjaan ini tidak hanya membutuhkan keahlian dalam menjual banyak kartu dan barang sesuai dengan target perusahaan, tetapi juga menghadapi tekanan yang tinggi untuk mencapai target tersebut. Dalam penjelasannya, dia mengungkapkan bahwa ketika target

penjualan tidak terpenuhi, dampaknya dapat merugikan bagi kelangsungan perusahaan.

Pekerjaan yang diemban oleh karyawan ini dianggap sebagai tanggung jawab berat dan berisiko, terutama karena selain tugas utama menjual, dia juga harus mengatasi berbagai masalah terkait dengan dana penjualan. Tertekan oleh target yang harus dicapai, mereka merasa khawatir tidak dapat memenuhi ekspektasi perusahaan. Seiring dengan itu, masalah lain yang dihadapi adalah ketidaksesuaian antara jumlah uang yang diterimanya dari penjualan dengan jumlah yang seharusnya diterima, yang mengakibatkan karyawan harus menanggung beban keuangan tersebut dari saku pribadinya.

Karyawan tersebut juga menyoroti aspek finansial, dengan menyampaikan kekecewaannya terhadap gaji yang dianggapnya tidak terlalu tinggi. Hal ini semakin menambah beban psikologisnya, mengakibatkan rasa tidak puas dengan pekerjaan yang dijalani setiap hari. Keseluruhan pengalaman ini menciptakan suasana yang tidak menyenangkan dan menggambarkan betapa sulitnya menjalani tugas sehari-hari dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan. Dari penjelasan diatas peneliti melihat bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah hal yang bersifat pribadi karena tingkat kepuasan kerja tiap karyawan berbeda dan berubah tergantung persepsi yang dimiliki oleh orang tersebut.

Jika dilihat dari hasil wawancara dan observasi, terlihat beberapa ciri-ciri ketidakpuasan kerja yang dialami oleh karyawan ini sendiri yaitu mereka tidak menyukai pekerjaannya sehingga merasa tidak cocok dengan tanggung jawab dan tugas yang diemban, Mereka tidak bangga dalam pekerjaannya, mengalami

stress kerja yang tinggi sehingga memiliki keluhan yang tinggi dan memiliki konflik interpersonal yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan banyak yang pindah kerja.

Hal ini sejalan dengan pendapat (ROBBINS & JUDGE, 2015) yang menyatakan contoh ketidakpuasan kerja antara lain tidak menyukai pekerjaannya, tidak bangga terhadap pekerjaannya, stress kerja tinggi, motivasi kerja rendah, kinerja rendah, keluhan tinggi, pindah kerja tinggi, dan konflik interpersonal tinggi

Dari beberapa uraian diatas ditemukan bahwa ada beberapa hal yang menyebabkan karyawan mengalami ketidakpuasan kerja yaitu tidak memiliki kepercayaan diri terhadap potensi yang mereka miliki, hubungan antara karyawan dan atasan, kurang bisa menguasai lingkungan, ketidakcocokan antara kemampuan dan tantangan pekerjaan yang dalam artian bahwa *Psychological Well-Being*nya rendah. Semua ini menyebabkan kepuasan kerja yang rendah. Ketika individu merasa tugas pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan dan keterampilannya mereka merasakan ketidakpuasan

Beberapa penelitian terkait hubungan *Psychological Well-Being* dan kepuasan kerja telah dilakukan sebelumnya oleh salah satu peneliti terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Hardianto & Islamiati, 2021) dengan judul “Hubungan *Psychological Well-Being* dengan kepuasan kerja pada Tenaga Kesehatan Honorer Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan jika semakin tinggi *Psychological Well-Being* maka semakin tinggi kepuasan kerja. Penelitian ini menyatakan dan hubungan yang signifikan antara *Psychological Well-Being* dengan kepuasan kerja.

Melalui latar belakang yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki relevansi yang signifikan dalam membahas hubungan *Psychological Well-Being* terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Wahana Putra Yudha Cluster Samosir. Adanya masalah dalam kepuasan kerja yang disebabkan *Psychological Well-Being* menunjukkan perlunya eksplorasi lebih lanjut yang harus dilaksanakan di PT. Wahana Putra Yudha Cluster Samosir.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberi kontribusi yang diharapkan dapat berguna dalam memperluas pengetahuan kita tentang hubungan *Psychological Well-Being* terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Wahana Putra Yudha Cluster Samosir, serta mengisi kesenjangan pengetahuan yang ada. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan yang lebih komprehensif tentang hubungan *Psychological Well-Being* terhadap kepuasan kerja, yang nantinya dapat memberikan implikasi praktis dan akademis yang berharga.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian adalah, apakah terdapat Hubungan *Psychological Well-Being* Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT. Wahana Putra Yudha Cluster Samosir.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan hal-hal yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada Hubungan

Psychological Well-Being dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT. Wahana Putra Yudha Cluster Samosir.

1.4 Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis dari beberapa penelitian terdahulu, peneliti menarik hipotesis penelitian bahwa ada hubungan positif antara *Psychological Well-Being* dengan kepuasan kerja dengan asumsi semakin tinggi *Psychological Well-Being* pada karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, demikian sebaliknya semakin rendah *Psychological Well-Being* pada karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil studi ini bisa menjadi sumber referensi bagi peneliti lainnya dan menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai topik pembahasan *Psychological Well-Being* dan kepuasan kerja

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, hasil ini diharapkan dapat menjadi wawasan baru dalam pengembangan keilmuan di masa mendatang dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
- b. Bagi karyawan, diharapkan bahwa penelitian ini dapat berguna dan berkontribusi untuk menghasilkan informasi dan saran yang bermanfaat untuk pengembangan pribadi serta kesejahteraan di lingkungan kerja. Informasi ini diharapkan dapat membantu karyawan dalam

meningkatkan kepuasan pribadi, penerimaan diri, dan kesejahteraan secara keseluruhan.

- c. Bagi perusahaan terkait diharapkan memberikan sumbangsih informasi dan saran untuk pengembangan perusahaan kedepannya serta meningkatkan kesejahteraan dan penerimaan diri yang bisa menunjang kepuasan karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan kerja

Robbins (2015) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Robbins Mengidentifikasi empat respon pekerja terhadap ketidakpuasan kerja yaitu keluar yang diungkapkan melalui perilaku yang meninggalkan organisasi, Suara yaitu ketidakpuasan yang diungkapkan melalui percobaan untuk memperbaiki kondisi secara aktif (menyarankan perbaikan dan mendiskusikan permasalahan), Kesetiaan yaitu bentuk ketidakpuasan secara pasif dengan menunggu semuanya akan membaik sendirinya dan tetap mengusahakan yang terbaik, dan pengabaian dalam bentuk ketidakpuasan yang diungkapkan dengan membiarkan kondisi memburuk.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan yang muncul sebagai akibat dari pada prinsip-prinsip pengembangan sumber daya manusia dan berbagai kajian mengenai upaya manajemen dalam menyediakan sarana dan prasarana yang memadai kebutuhan finansial dan peluang pengembangan diri pegawai, sehingga setiap pegawai dapat mencapai kepuasan kerja (Meithiana, 2017)

Kepuasan kerja adalah suatu bentuk sikap terhadap kondisi-kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan, baik segi maupun aspeknya. Jelasnya, para teoritis dan praktisi menerima anggapan bahwa setiap individu pastilah mencari kepuasan di dalam pekerjaannya. karyawan yang merasakan adanya jaminan bagi kelangsungan

pekerjaannya, akan merasakan kepuasan kerja yang lebih dibanding karyawan merasakan sebaliknya (Maryatmi, 2021)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya (Sutrisno, 2017)

Karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja jika ditemukan stabilitas dan kemantapan dalam melakukan pekerjaannya. Baik itu karir dan dunia kerjanya (Seema et al., 2021). kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang individu yang memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2014).

Hasibuan (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul sebagai emosi positif pada karyawan. Kepuasan karyawan akan membuat para karyawan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dari dalam dan dari luar pekerjaan yang akan meningkatkan *Psychological Well-Being* karyawan itu sendiri.

kepuasan kerja adalah seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat

mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (Gregory Moorhead, 2013).

Kesimpulan dari definisi kepuasan kerja adalah bahwa kepuasan kerja mencakup persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, dan pengalaman bekerja secara umum. Hal ini melibatkan sejauh mana kebutuhan, harapan, dan nilai karyawan terpenuhi dalam konteks pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, hal ini dapat membawa dampak positif, seperti peningkatan kinerja, keterikatan organisasional, dan *Psychological Well-Being*.

2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Slocum (2007) menyebutkan sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:

- a) Tantangan. Pekerjaan menantang secara mental yang dicapai individu sangat memuaskan.
- b) Tuntutan fisik. Kerja melelahkan akan memuaskan
- c) Kepentingan pribadi. Pekerjaan yang menarik secara pribadi akan memuaskan
- d) Struktur imbalan. Imbalan yang sama dan memberikan hasil akurat bagi pekerjaan berarti memuaskan
- e) Kondisi kerja fisik. Kepuasan tergantung pada perbandingan kondisi kerja dan kebutuhan fisik
- f) Pencapaian tujuan. Kondisi kerja yang mendorong tercapainya tujuan akan memuaskan

- g) Diri. Kebanggaan diri tinggi akan merangsang bagi kepuasan kerja h. Orang lain dalam organisasi. Individu akan puas dengan pengawas, rekan kerja atau bawahan yang membantu mencapai imbalan. Individu jug akan lebih puas dengan rekan yang melihat sesuatu yang sama seperti yang dilakukan.
- h) Organisasi dan manajemen. Individu akan puas dengan organisasi yang memiliki kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk membantunya mencapai imbalan. Individu akan kecewa dengan peran yang bertentangan dan/atau peran ambisius yang diterapkan oleh organisasi
- i) Tunjangan luar. Keuntungan tidak memiliki pengaruh kuat pada kepuasan kerja bagi kebanyakan pekerja.

Secara lebih luas Mullins (2007) menyebut serangkaian variabel yang lebih luas berkaitan dengan individu, faktor sosial, budaya, organisasi dan lingkungan yang memengaruhi kepuasan kerja, dengan rincian sebagai berikut:

- a) Faktor individu, mencakup: kepribadian, pendidikan dan kualifikasi, kecerdasan dan kemampuan, usia, status perkawinan, orientasi bekerja;
- b) Faktor-faktor sosial, mencakup: hubungan dengan mitra kerja, kerja kelompok dan norma, kesempatan bagi interaksi, organisasi informal;
- c) Faktor-faktor budaya, mencakup: sikap, keyakinan dan nilai yang mendasari;
- d) Faktor organisasi, mencakup: sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan dan prosedur pegawai, hubungan pegawai, sifat kerja, teknologi dan organisasi kerja, pengawasan dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, kondisi kerja

- e) Faktor lingkungan, mencakup: pengaruh ekonomi, sosial, teknik dan pemerintah
- f) Faktor Lingkungan Kerja (Fisik) Berdasarkan berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan, segala faktor yang ada dalam kondisi pekerjaan ternyata dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para karyawan, baik secara individu maupun kelompok. Kepuasan sangat dipengaruhi oleh keadaan atau kondisi pekerjaan atau kondisi perusahaan. Namun pada prinsipnya nilai dari kondisi perusahaan memberikan keharmonisan kerja bagi seorang pekerja ataupun mampu mengurangi ketegangan, namun bagi pekerjaan yang lain belum tentu demikian. Walaupun demikian secara umum dapat digambarkan kondisi perusahaan yang memberikan kepuasan di antaranya adalah peralatan dan lingkungan atau iklim organisasi yang mampu menjaga keamanan dan keselamatan seperti kelengkapan dan kenyamanan pemakaian alat kerja, keadaan ruangan dan lingkungan yang memberikan kenyamanan (*comfortability*) seperti suara, panas, sirkulasi udara, penyiaran, getaran dan lain-lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan
- g) Faktor Psikologi, Faktor psikologi merupakan semua faktor psikologi yang ada dalam diri individu yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja. Landy mengemukakan teori kepuasan yaitu teori *opponent-process*. Teori ini menekankan pada upaya seseorang dalam mempertahankan keseimbangan emosionalnya. Artinya, baik kepuasan maupun ketidakpuasan merupakan masalah psikologis seseorang yang sangat ditentukan oleh sejauh mana penghayatan emosionalnya terhadap situasi yang dihadapi. Bila situasi

yang dihadapi dapat memberikan *Psychological Well-Being* bagi dirinya, maka orang tersebut akan merasa puas. Namun apabila situasi tersebut menimbulkan ketidakstabilan emosional yang secara langsung mempengaruhi *Psychological Well-Being* nya, maka orang tersebut merasa tidak puas.

Pengembangan kepuasan kerja melibatkan pertimbangan beberapa faktor yang saling terkait, yakni faktor individu, sosial, budaya, organisasi, lingkungan, dan *Psychological Well-Being*. Faktor individu mencakup karakteristik persona, faktor sosial mengacu pada hubungan interpersonal di lingkungan kerja, faktor budaya menyoroti nilai-nilai, norma, dan etika dalam organisasi, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sejauh nilai-nilai tersebut sejalan dengan nilai-nilai individu, faktor organisasi berkaitan dengan kebijakan, struktur, dan gaya kepemimpinan, serta mencakup lingkungan kerja yang mendukung, peluang pengembangan karier, dan kejelasan peran karyawan dan *Psychological Well-Being* menitik beratkan pada *Psychological Well-Being* individu, yang mencakup kestabilan emosional dan kebahagiaan pribadi yang dapat memengaruhi kepuasan kerja.

2.1.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015) aspek kepuasan kerja, adalah :

- a) Gaji: jumlah gaji yang diterima dan persepsi tentang keadilan atas gaji tersebut.
- b) Pekerjaan itu sendiri: suatu tingkatan dimana suatu pekerjaan dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.

- c) Kesempatan promosi: ketersediaan kesempatan untuk kemajuan, menyertakan ketersediaan kesempatan untuk kemajuan dalam karier karyawan.
- d) Rekan sekerja: suatu tingkatan dimana rekan sekerja itu bersahabat, kompeten dan mendukung.
- e) Kondisi kerja: suatu tingkatan dimana lingkungan kerja fisik terasa nyaman dan mendukung produktifitas.
- f) Keamanan kerja : suatu keyakinan tentang keamanan dan keberlanjutan posisi seseorang dalam organisasi.

Maryatmi (2021) mengidentifikasi sembilan unsur kepuasan kerja yang dijadikan aspek yang diukur dalam skala kepuasan kerja *The Job Satisfaction Survey* yang yaitu :

- a. upah, Kepuasan dengan upah dan kenaikan upah
- b. promosi, Kepuasan dengan peluang promosi
- c. pengawasan tunjangan luar, Kepuasan dengan pengawasan ketat seseorang
- d. imbalan satuan, Kepuasan dengan imbalan (tidak selalu uang) yang diberikan bagi pekerjaan yang baik.
- e. kondisi kerja, Kepuasan dengan aturan dan prosedur
- f. mitra kerja, Kepuasan dengan mitra kerja
- g. sifat kerja, Kepuasan dengan tipe pekerjaan yang dilakukan
- h. komunikasi Kepuasan dengan komunikasi dalam organisasi

Berdasarkan pemahaman dari Robbins (2015) dan Maryatmi (2021) mengenai kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek yang berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Aspek-aspek tersebut

melibatkan faktor-faktor seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, hubungan dengan rekan sekerja, kondisi kerja, dan keamanan kerja. Selain itu, Maryatmi (2021) menambahkan dimensi tambahan dalam skala kepuasan kerja, seperti upah, promosi, pengawasan tunjangan luar, imbalan satuan, kondisi kerja, mitra kerja, sifat kerja, dan komunikasi.

2.1.4 Ciri-ciri ketidakpuasan kerja

Menurut Wirawan (2017) Dalam suatu lingkungan kerja, ketidakpuasan kerja dapat tercermin melalui berbagai ciri-ciri yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas seorang karyawan yaitu :

a. Tidak Menyukai Pekerjaannya

Pada umumnya, seseorang yang tidak menyukai pekerjaannya akan merasa tidak cocok dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Hal ini dapat muncul akibat kurangnya minat atau keterampilan yang sesuai.

b. Tidak Bangga Terhadap Pekerjaannya

Kurangnya rasa bangga terhadap pekerjaan dapat disebabkan oleh ketidakjelasan dalam tujuan pekerjaan, kurangnya pengakuan dari atasan, atau kurangnya penghargaan terhadap kontribusi karyawan.

c. Stress Kerja Tinggi

Seringkali, tuntutan yang tinggi, beban kerja yang berlebihan, atau ketidakpastian dalam pekerjaan dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi. Hal ini dapat merugikan kesehatan mental dan fisik karyawan

d. Motivasi Kerja Rendah

Karyawan yang tidak merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung mengalami penurunan motivasi. Kurangnya dorongan untuk mencapai tujuan dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

e. Kinerja Rendah

Ketidakpuasan kerja dapat tercermin dalam kinerja karyawan yang menurun. Hasil pekerjaan yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan mungkin menjadi indikasi dari kurangnya kepuasan.

f. Keluhan Tinggi

Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung mengungkapkan keluhan secara terbuka. Keluhan ini bisa mencakup berbagai hal, mulai dari beban kerja yang tidak adil hingga ketidakjelasan dalam kebijakan perusahaan.

g. Pindah Kerja Tinggi

Tingkat pergantian karyawan yang tinggi dapat menjadi tanda ketidakpuasan yang serius. Karyawan yang merasa tidak puas cenderung mencari peluang pekerjaan baru yang diharapkan lebih memuaskan.

h. Konflik Interpersonal Tinggi

Konflik antar karyawan yang tinggi menyebabkan kepuasan kerja yang rendah. Rasa frustrasi dan ketidaksetujuan terhadap kebijakan atau tindakan tertentu dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, kesimpulan dari pernyataan di atas adalah bahwa ketidakpuasan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam berbagai aspek kehidupan kerja. Dari kurangnya kesesuaian dengan tugas pekerjaan hingga kurangnya rasa bangga terhadap pencapaian, serta motivasi kerja yang rendah, ciri-ciri ini mencerminkan dampak negatif ketidakpuasan kerja terhadap kesejahteraan

dan produktivitas karyawan. Selain itu, tanda-tanda seperti jenis pekerjaan yang dianggap terlalu berat, tingkat pergantian pekerjaan yang tinggi, dan konflik interpersonal menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja dapat menciptakan tantangan organisasional yang lebih besar, seperti penurunan retensi karyawan dan kerentanan terhadap konflik di tempat kerja.

2.2 Psychological Well-Being

2.2.1 Pengertian Psychological Well-Being

Psychological Well-Being adalah kehidupan yang ditandai dengan perasaan bebas dari tuntutan yang mendesak dan selalu proaktif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain *Psychological Well-Being* merupakan dimensi psikologis yang mengacu pada pelepasan psikologi negatif untuk mendapatkan kebahagiaan dalam hidup dengan memperkuat kontrol lingkungan, meningkatkan pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, dan penerimaan diri yang lebih baik (Nasir et al., 2022)

Psychological Well-Being adalah sebuah pengukuran tingkat kesejahteraan individu dari sudut pandang kesehatan psikologis yang positif (Simanjuntak et al., 2021). *Psychological Well-Being* mencakup enam dimensi berikut: *self-acceptance* (penerimaan diri), *personal growth* (pertumbuhan diri), *positive relations with others* (relasi yang positif dengan orang lain), *autonomy* (otonomi), *purpose in life* (tujuan hidup), dan *environmental mastery* (Ryff, 2013). *Psychological Well-Being* dapat dikatakan sebagai suatu kepuasan terhadap aspek dalam kehidupan yang mendatangkan perasaan tenang dan bahagia pada hidup seseorang secara subjektif (Busro, 2018)

Psychological Well-Being adalah suatu pengoptimalan dalam kemampuan psikologis seseorang tanpa adanya gangguan psikologis lain yang mengganggu tercapainya kebahagiaan tersebut (Nopiando, 2012). Konsep *Psychological Well-Being* berkaitan dengan persepsi subjektif dari seseorang atas pencapaiannya dalam melakukan sejauh mana individu tersebut puas dengan tindakannya dimasa lalu, masa sekarang dan masa yang akan datang (Wells, 2010)

Robertson (2011) menjelaskan bahwa *Psychological Well-Being* ditempat kerja sebagai tingkatan perasaan dan juga tujuan psikologis yang ingin didapatkan dari pekerjaan. Menurut Ryff dalam (Tasema, 2018). *Psychological Well-Being* yang baik bukan sebatas bebas dari indikator kesehatan mental yang negative seperti tidak mengalami kecemasan, merasakan kebahagiaan, dan lainnya. Tetapi hal yang tetap penting adalah kesanggupan akan penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemampuan menguasai lingkungan sekitar, otonomi, memiliki tujuan dan arti hidup dan mampu untuk bertumbuh serta berkembang secara berkelanjutan.

Psychological Well-Being merupakan suatu kondisi dimana lebih dari kondisi bahagia, setara dengan perasaan puas dan senang. Sehingga dapat mengembangkan diri, menjadi puas, dan dapat berkontribusi terhadap sebuah komunitas (Dodge et al., 2012)

Menurut Gracia dkk dalam (Isnawati, 2019), *Psychological Well-Being* memiliki beberapa tingkatan yaitu : 1) *selffulfilling*, artinya adalah kondisi dimana seseorang memiliki pengaruh positif yang tinggi dan memiliki pengaruh negatif yang rendah, 2) *high affective*, artinya kondisi dimana seseorang memiliki pengaruh positif dan negatif yang sama-sama tinggi, 3) *low affective*, artinya kondisi dimana seseorang

memiliki pengaruh positif dan *negative* yang sama-sama rendah. *Psychological Well-Being* didefinisikan sebagai *Psychological Well-Being* dengan tingkat kesehatan terbaik, baik itu secara fisik, mental dan spiritual, dan dianggap sebagai jalan kehidupan (Gül, 2017).

Dari pengertian *Psychological Well-Being*, dapat disimpulkan bahwa ini merujuk pada keadaan kesejahteraan mental dan emosional seseorang. *Psychological Well-Being* mencakup berbagai aspek, seperti kebahagiaan, kepuasan hidup, keseimbangan emosi, ketahanan mental, dan kemampuan untuk mengatasi stres. Kesimpulan ini menegaskan bahwa *Psychological Well-Being* tidak hanya mencakup ketiadaan masalah mental, tetapi juga mencakup kemampuan individu untuk berkembang, beradaptasi, dan menikmati kehidupan secara menyeluruh. Pemahaman dan perhatian terhadap *Psychological Well-Being* penting untuk mendorong kehidupan yang bermakna, produktif, dan seimbang secara psikologis.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Psychological Well-Being*

Ullah (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Psychological Well-Being* adalah faktor kepribadian *Openness* (keterbukaan), *Conscientiousness* (ketelitian), *Extraversion*, *Agreeableness* and *Neuroticism* (*OCEAN*).

a. *Openness* (keterbukaan)

Keterbukaan adalah apresiasi umum untuk seni, petualangan, gagasan yang tidak biasa, dan imajinasi. Orang yang terbuka untuk pengalaman secara intelektual penasaran, menghargai seni, cerdas dan peka

terhadap keindahan. Orang dengan skor rendah pada keterbukaan cenderung lebih konvensional, minat tradisional.

b. *Conscientiousness* (Ketelitian)

Ketelitian adalah kecenderungan untuk menunjukkan disiplin diri, bertindak patuh dan berprestasi. Ini termasuk faktor yang dikenal sebagai Need for Achievement. Orang yang tinggi pada sifat ini pada umumnya berprestasi, berorientasi, terorganisir, bertanggung jawab dan andal. Di sisi negatifnya, mereka bisa menjadi perfeksionis atau gila kerja.

c. *Extraversion*

Extraversion ditandai oleh emosi positif dan kecenderungan untuk mencari perusahaan orang lain. Orang ekstrovert senang bergaul dengan orang-orang dan energik, dominan, asertif, ramah, berbicara, bersenang-senang. Introvert, di sisi lain, tenang, kurang terlibat dalam dunia luar dan lebih suka sendirian.

d. *Agreeableness*

Agreeableness adalah kecenderungan untuk bersikap welas asih dan kooperatif. Individu yang tinggi dalam sifat ini perhatian, ramah, murah hati, membantu, dapat dipercaya, peduli, hangat dan bersedia berkompromi dengan kepentingan mereka. Mereka memiliki pandangan optimis tentang sifat manusia. Orang yang memiliki nilai rendah mencurigakan, tidak bersahabat, dan tidak kooperatif dan menempatkan kepentingan pribadi di atas bergaul dengan orang lain.

e. *Neurotisme*

Neurotisme adalah kecenderungan untuk mengalami emosi negatif, seperti kemarahan, kegelisahan, ketakutan, dll. Mereka yang memiliki nilai tinggi pada *neurotisme* rentan terhadap stres, lebih cenderung menafsirkan situasi biasa sebagai ancaman, tidak stabil secara emosional, cemas, khawatir, tertekan, mudah tersinggung dan hipertensi. Di sisi lain, individu yang memiliki skor rendah stabil secara emosional, tenang dan terbebas dari perasaan negatif yang terus-menerus.

Menurut Lakoy (2009) menjelaskan berbagai faktor yang mempengaruhi *Psychological Well-Being* seseorang, antara lain:

a. Usia

Perbedaan usia memiliki pengaruh terhadap perbedaan dimensi-dimensi *Psychological Well-Being*. Berapa dimensi *Psychological Well-Being*, seperti penguasaan lingkungan dan otonomi cenderung meningkat seiring dengan bertambahnya usia, dari dewasa muda hingga dewasa akhir. Sebaliknya pada dimensi pertumbuhan pribadi dan dimensi tujuan hidup cenderung menurun dari usia dewasa muda hingga dewasa akhir.

b. Jenis kelamin

Perempuan memiliki *Psychological Well-Being* lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini dikaitkan dengan pola pikir yang berpengaruh terhadap strategi koping yang dilakukan, serta aktivitas sosial yang dilakukan, dimana wanita memiliki kemampuan interpersonal yang lebih baik daripada laki-laki. Selain itu, wanita lebih mampu mengekspresikan emosi dengan bercerita kepada orang lain, dan wanita

juga lebih senang menjalin relasi sosial dibanding laki-laki. Maka dari itu, wanita memiliki skor yang lebih tinggi pada dimensi hubungan yang positif dengan orang lain. perempuan memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam membina hubungan yang positif dengan orang lain serta memiliki pertumbuhan pribadi yang lebih baik daripada pria.

c. Status ekonomi

Perbedaan kelas sosial ekonomi memiliki hubungan dengan profil *Psychological Well-Being* individu. Profil *Psychological Well-Being* yang tinggi khususnya pada dimensi tujuan hidup dan pengembangan pribadi, dijumpai pada individu yang memiliki tingkat pendidikan tinggi. *Psychological Well-Being* yang tinggi juga ditemui pada individu yang mempunyai status pekerjaan yang tinggi. *Psychological Well-Being* (*Psychological Well-Being*) berkaitan dengan tingkat penghasilan, status pernikahan dan dukungan sosial. Individu dengan tingkat penghasilan yang tinggi, berstatus menikah dan memperoleh dukungan sosial akan memiliki *Psychological Well-Being* yang lebih tinggi.

d. Budaya

Ada perbedaan *Psychological Well-Being* antara masyarakat yang memiliki budaya yang berorientasi pada individualisme dan kemandirian seperti dalam dimensi penerimaan diri atau otonomi lebih menonjol dalam konteks budaya barat. Sementara itu, masyarakat yang memiliki budaya yang berorientasi kolektifitas dan saling ketergantungan dalam konteks budaya timur seperti yang termasuk dalam dimensi hubungan positif dengan orang yang bersifat kekeluargaan.

e. Dukungan sosial

Dukungan sosial berkaitan dengan rasa nyaman, perhatian, penghargaan atau pertolongan yang dipersepsikan, diterima individu dan berasal dari banyak sumber, seperti dari pasangan hidup, teman, rekan kerja, dokter atau organisasi masyarakat. Tujuannya adalah memberi dukungan dalam mencapai tujuan dan kesejahteraan hidup, dapat membantu perkembangan pribadi yang lebih positif memberikan support pada individu dalam menghadapi masalah hidup sehari-hari.

f. Kepribadian

Individu yang termasuk dalam kategori *ekstraversi*, *conscientiousness* dan *low neuroticism* mempunyai skor tinggi pada dimensi penerimaan diri, penguasaan lingkungan dan keberarahan hidup. Individu yang termasuk dalam kategori *openness to experience* memiliki skor tinggi pada dimensi pertumbuhan pribadi. Individu yang termasuk dalam kategori *agreeableness* dan *extraversi* mempunyai skor tinggi pada dimensi hubungan positif dengan orang lain dan individu yang termasuk kategori *low neuroticism* mempunyai skor tinggi pada dimensi ekonomi.

g. Religiusitas

Individu dengan religiusitas yang kuat menunjukkan tingkat *Psychological Well-Being* yang lebih tinggi dan lebih sedikit mengalami pengalaman traumatik.

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi *Psychological Well-Being* seperti usia, jenis kelamin, dukungan sosial, status ekonomi, budaya, kepribadian, dan religiusitas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan mental seseorang dipengaruhi

oleh kombinasi aspek personal dan lingkungan. Usia, jenis kelamin, dan kepribadian memainkan peran individual dalam membentuk pengalaman psikologis, sementara dukungan sosial, status ekonomi, budaya, dan religiusitas mencerminkan faktor lingkungan yang dapat memberikan dampak signifikan. Pentingnya dukungan sosial, baik dari keluarga, teman, atau komunitas, menunjukkan bahwa hubungan interpersonal memiliki peran sentral dalam *Psychological Well-Being*. Faktor ekonomi, budaya, dan religiusitas menyoroti kompleksitas interaksi antara pengalaman individu dan konteks sosialnya.

2.2.3 Aspek-aspek *Psychological Well-Being*

Menurut Ryff dalam (Maryatmi, 2021) menyatakan bahwa terdapat 6 (enam) aspek *Psychological Well-Being* yang merupakan inti sari dari teori *positive fungsional psychology* yang dibagi menjadi 6 (enam) dimensi, diantaranya:

a. Penerimaan Diri

Penerimaan diri adalah salah satu ciri dalam mental yang sehat, penerimaan diri lekat dengan pengaktualisasian diri. Penerimaan diri merupakan kematangan dan karakteristik individu yang berfungsi secara optimal. Dalam teori perkembangan manusia, penerimaan diri berkaitan dengan penerimaan individu pada masa kini dan masa lalunya. penerimaan diri adalah seberapa besar individu menilai dirinya secara positif, memahami tindakan dan segala perasaan yang dia miliki serta berusaha menerima diri dalam kondisi apapun.

b. *Relations with Other* (hubungan positif dengan orang lain)

Relasi positif yang dimaksud adalah relasi yang memiliki kehangatan, kepuasan, memiliki rasa peduli dengan kehidupan orang lain, punya empati,

memberi dan menerima dalam hubungan antar manusia dengan kata lain kemampuan seseorang dalam berinteraksi serta menjalin sebuah hubungan dengan orang lain secara positif dan saling peduli. Individu yang memiliki nilai tinggi dalam dimensi ini menunjukkan kemampuan dalam membina suatu hubungan yang baik.

c. Otonomi

Otonomi adalah kemampuan individu dalam mengatur tingkah laku, kemampuan mengarahkan diri sendiri, kemandirian yang dianggap sebagai ciri penting dalam *Psychological Well-Being*. Individu yang memiliki otonomi tinggi dapat menentukan segala sesuatu secara mandiri, dapat mengantisipasi tekanan sosial untuk bertindak dalam cara tertentu serta bisa mengevaluasi diri dengan standar personal.

d. Penguasaan Lingkungan

Penguasaan lingkungan mencakup kemampuan individu dalam membuat dan memilih suatu lingkungan yang sesuai dengan kondisi psikologisnya. Dalam mencapai tingkat kematangan, individu harus melakukan aktivitas yang berarti bagi dirinya. Kemampuan untuk menata dan mengontrol lingkungan yang kompleks, kemampuan untuk meningkatkan diri sendiri dengan cara yang kreatif melalui kegiatan-kegiatan fisik dan mental, serta menerima keuntungan dari kesempatan yang ada dalam lingkungan.

Individu yang mempunyai tingkat penguasaan lingkungan yang tinggi memiliki keyakinan dan kompetensi dalam mengatur lingkungan dirinya, bisa mengendalikan aktivitas eksternal termasuk mengatur dan mengendalikan kehidupan sehari – hari sesuai dengan kebutuhan dan nilai – nilai pribadi.

e. Tujuan Hidup

Seseorang yang dapat memberikan arti dan tujuan hidupnya dianggap memiliki mental yang sehat. Seseorang dalam menjalani kehidupan perlu memiliki pemahaman mengenai apa tujuan hidupnya agar menjadi produktif dan kreatif. Seseorang yang dapat memahami tujuan hidupnya mendapatkan integrasi emosional di masa selanjutnya. Jadi seseorang dengan *Psychological Well-Being* yang baik akan mempunyai arah dan tujuan yang membuat hidupnya berarti.

f. Pertumbuhan Pribadi

Dalam mencapai *Psychological Well-Being* yang tinggi, individu dituntut untuk memiliki pertumbuhan pribadi yang baik. Pertumbuhan pribadi mencakup keterbukaan terhadap pengalaman untuk menunjang pertumbuhan pribadi seseorang. Seseorang selalu menghadapi tantangan baru pada setiap langkah kehidupan sehingga perlu realisasi diri guna pertumbuhan yang berkelanjutan. Seseorang yang memiliki nilai tinggi dalam pertumbuhan pribadi memiliki pertumbuhan yang berkesinambungan dalam dirinya, memandang sendiri sebagai individu yang bertumbuh dan berkembang dan menyadari potensi dirinya.

Dari pemaparan dimensi – dimensi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Psychological Well-Being* dapat dilihat dari bagaimana individu menerima diri, dapat membentuk hubungan yang positif dengan orang lain, Mempunyai kemandirian dalam menghadapi lingkungan sosial, dapat mengontrol lingkungan, bisa menetapkan tujuan yang ingin dicapai, dan merealisasikan potensi diri secara berkelanjutan.

2.2.4 Hasil Skor Skala *Psychological Well-Being*

Hasil skor skala *Psychological Well-Being* menurut Isnawati (2019)

a) Skor Tinggi

1) Otonomi: apakah diri menentukan dan independen; mampu menahan tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dengan cara tertentu; mengatur perilaku dari dalam; mengevaluasi diri dengan standar pribadi.

2) Penguasaan lingkungan: Memiliki rasa penguasaan dan kompetensi dalam mengelola lingkungan; Mengontrol kompleksitas kegiatan eksternal; memanfaatkan kesempatan di sekitarnya secara efektif; mampu memilih atau menciptakan konteks yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi.

3) Pertumbuhan pribadi: memiliki perasaan terus berkembang; melihat diri sebagai tumbuh dan berkembang; terbuka untuk pengalaman baru; memiliki rasa menyadari potensi seseorang; melihat perbaikan dalam diri dan perilaku dari waktu ke waktu; berubah dengan cara yang mencerminkan lebih banyak pengetahuan dan efektivitas diri.

4) Hubungan positif: memiliki kepuasan yang hangat, mempercayai hubungan dengan orang lain; prihatin tentang kesejahteraan orang lain; mampu empati, kasih sayang, dan keintiman yang kuat; mengerti memberi dan menerima hubungan manusia.

5) Tujuan hidup: memiliki tujuan dalam hidup dan rasa arah; merasa ada makna untuk hadir dan masa lalu; memegang keyakinan yang memberi tujuan hidup; memiliki tujuan dan tujuan untuk hidup.

6) Penerimaan diri: Memiliki sikap positif terhadap diri sendiri; mengakui dan menerima banyak aspek diri, termasuk kualitas baik dan buruk; merasa positif tentang kehidupan lampau.

b) Skor Rendah

1) Otonomi: prihatin dengan harapan dan keputusan penting; sesuai dengan tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak berdasarkan evaluasi orang lain; bergantung pada penilaian orang lain.

2) Penguasaan lingkungan: memiliki kesulitan dalam mengatur urusan sehari-hari; merasa tidak dapat mengubah atau memperbaiki konteks di sekitarnya; tidak sadar akan peluang sekitarnya; Tidak memiliki rasa kontrol atas dunia luar.

3) Pertumbuhan pribadi: memiliki rasa stagnasi pribadi; tidak memiliki rasa perbaikan atau perluasan dari waktu ke waktu; merasa bosan dan tidak tertarik dengan kehidupan; merasa tidak mampu mengembangkan sikap atau perilaku baru.

4) Hubungan positif: memiliki sedikit hubungan dekat, mempercayai hubungan dengan orang lain; merasa sulit untuk bersikap hangat, terbuka, dan prihatin dengan orang lain; terisolasi dan frustrasi dalam hubungan interpersonal; tidak mau berkompromi untuk mempertahankan ikatan penting dengan orang lain.

5) Tujuan hidup: kurang memiliki makna dalam hidup; memiliki beberapa tujuan tujuan, tidak memiliki rasa arah; tidak melihat tujuan kehidupan lampau; tidak memiliki pandangan atau kepercayaan yang memberi makna hidup.

6) Penerimaan diri: merasa tidak puas dengan diri sendiri; kecewa dengan apa yang telah terjadi di kehidupan lampau; bermasalah dengan kualitas pribadi tertentu; Ingin berbeda dari apa adanya (Garcia et al., 2014).

2.3 Pengertian Karyawan

Menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Karyawan tetap atau bisa juga disebut karyawan permanen adalah orang yang bekerja untuk orang lain atau perusahaan lain secara permanen. Mereka dapat menjadi orang yang bekerja paruh waktu atau penuh waktu dalam suatu perusahaan.

Karyawan adalah individu yang menjual jasa dan pendapatannya merupakan kompensasi yang besarnya telah diketahui dari awal. Karyawan terdiri dari manajerial dan operasional. Karyawan adalah orang-orang/SDM yang telah dapat memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam Undang-undang Perburuhan di negara bersangkutan (Priyono & Marnis, 2008)

Karyawan merupakan aspek penting pada suatu perusahaan, perusahaan yang memiliki karyawan dengan standar kualitas tinggi maka akan menghasilkan daya produksi yang terus terjaga dan semakin meningkat (Ramadhan, 2021).

Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivasi tersebut. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak ada akan terlaksana (Ishaya, 2018).

karyawan merupakan makhluk hidup yang mempunyai pikiran, perasaan, sifat, perilaku, dan kebutuhan yang berbeda-beda di dalam perusahaan, maka pegawai

tidak dapat diperlakukan sehendak hati oleh pimpinannya (Sandewa, 2017). Banyak perusahaan yang melihat bahwa tingkat dari kinerja para karyawan merupakan faktor yang menentukan dalam keberlangsungan perusahaan mereka. Melihat hal itu harusnya dapat mengetahui bahwa kinerja dari para karyawan sangat penting bagi perusahaan (Putri & Onsardi, 2019).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Karyawan adalah individu yang bekerja untuk suatu organisasi, perusahaan, atau entitas bisnis dengan status pekerjaan yang dapat bersifat kontrak atau tetap. Karyawan memiliki tanggung jawab tertentu sesuai dengan pekerjaan mereka dan diharapkan untuk mematuhi aturan, kebijakan, dan prosedur yang berlaku di tempat kerja mereka

2.4 Hubungan Antara *Psychological Well-Being* dan Kepuasan Kerja

Psychological Well-Being merujuk pada kondisi baik dari aspek-aspek psikologis individu, termasuk perasaan positif tentang diri sendiri, perasaan bahagia, pengalaman positif dalam kehidupan, dan kemampuan untuk mengatasi stres dan tantangan. Sementara itu, kepuasan kerja adalah evaluasi subjektif individu terhadap pekerjaannya, termasuk sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi harapan, kebutuhan, dan preferensinya.

Hubungan antara *Psychological Well-Being* dan kepuasan kerja erat terkait. Individu yang memiliki *Psychological Well-Being* yang tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Orang-orang yang merasa bahagia, memiliki harga diri yang tinggi, dan mampu mengatasi stres dengan baik, akan cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, individu yang mengalami tekanan mental, kecemasan, atau ketidakbahagiaan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah.

Ketika individu memiliki *Psychological Well-Being* yang baik maka individu dapat menerima kekuatan serta kelemahan dirinya, dapat membangun pribadi yang mandiri, dapat menghasilkan relasi dan mengendalikan lingkungan sehingga dapat terus bertumbuh secara personal yang berdampak kepada pekerjaan yaitu kepuasan kerja. Kesejahteraan sosial yang tinggi akan membuat karyawan memiliki perasaan yang positif terhadap tingkah laku dan dalam bidang pekerjaan sehingga dapat menciptakan karya atau prestasi serta dapat menghadapi tekanan dalam bekerja. dengan demikian karyawan akan puas dan mencintai pekerjaannya.

Kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosional positif yang berasal dari penilaian individu atas pekerjaan atau pengalamannya. Hal ini mengidentifikasi bahwa *Psychological Well-Being* mempunyai potensi untuk mendorong tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat *Psychological Well-Being* tinggi akan lebih efisien, produktif serta dapat bekerja lebih lama pada suatu perusahaan karena tingkat kepuasan dalam bekerja tinggi.

Psychological Well-Being yang tinggi, seperti tingkat kebahagiaan yang baik, seringkali menghasilkan motivasi yang lebih besar dalam bekerja. Ketika seseorang merasa puas dengan kehidupan yang mereka jalani, mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih besar dengan pekerjaannya. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Psychological Well-Being yang baik membantu individu dalam menghadapi stress yang dihadapinya. Orang yang merasa bahagia dan puas dalam hidupnya cenderung memiliki strategi koping yang lebih efektif. Ini dapat membantu mereka mengatasi tekanan yang terkait dengan pekerjaan dan menjaga tingkat stres yang

mereka hadapi. Biasanya semakin rendah tingkat stres di tempat kerja, semakin tinggi kepuasan kerja.

Psychological Well-Being yang tinggi akan membantu seseorang dalam mencapai keseimbangan yang sehat antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini bermakna bahwa mereka dapat menjaga hubungan yang baik dengan keluarga dan teman-teman, menjaga kesehatan fisik dan mental mereka, serta memiliki waktu untuk hobi dan aktivitas rekreasi. Ini semua faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dengan adanya keseimbangan dalam hidup maka kepuasan bekerja akan lebih tinggi.

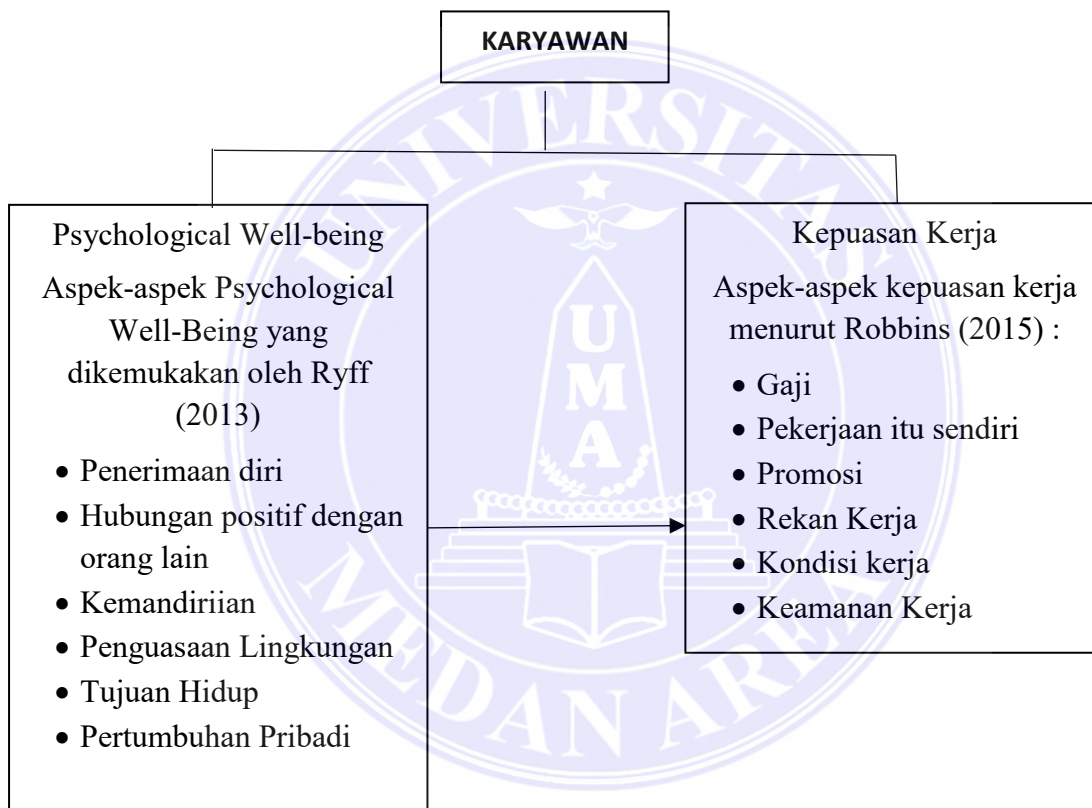
Psychological Well-Being yang baik juga dapat memengaruhi hubungan sosial di tempat kerja. Individu yang merasa bahagia dan puas cenderung memiliki hubungan yang lebih positif dengan rekan kerja mereka. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Pernyataan di atas juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wicaksono (2013) yang menyatakan ada hubungan positif antara *Psychological Well-Being* dan kepuasan kerja, selanjutnya penelitian Sofyanty (2020) yang menyatakan *Psychological Well-Being* berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Selanjutnya ada penelitian oleh Hardianto (2021) yang juga menyatakan ada hubungan yang cukup signifikan antara *Psychological Well-Being* dengan kepuasan kerja yang artinya semakin tinggi *Psychological Well-Being* semakin tinggi kepuasan kerja.

Kesimpulan dari pernyataan di atas adalah, *Psychological Well-Being* dan kepuasan kerja adalah dua hal yang saling terkait satu sama lain dan mempunyai

hubungan yang erat. *Psychological Well-Being* yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja dan sebaliknya. Organisasi dan individu harus berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *Psychological Well-Being*, karena hal tersebut dapat berkontribusi positif pada produktivitas, kebahagiaan, dan kepuasan kerja secara keseluruhan

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Wahana Putra Yudha Cluster Samosir, Sumatera Utara, Indonesia. Tempat ini dipilih sebagai lokasi karena representatifitas kondisi yang relevan dengan topik penelitian. Data dikumpulkan selama periode satu bulan, mulai dari bulan Desember 2023 hingga Januari 2024 .

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala yang merupakan kesepakatan sebagai acuan dalam menentukan panjang pendeknya interval yang ada pada alat ukur, sehingga jika alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi, sikap seseorang atau sekelompok mengenai fenomena sosial. Dalam penelitian ini, peneliti sudah menetapkan fenomena secara spesifik yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dalam skala likert, Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator yang kemudian indikator tersebut menjadi acuan untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Pilihan jawaban yang akan digunakan dalam skala likert ini ada 4 pilihan jawaban, yakni Sangat Setuju(SS), Setuju(S), Tidak Setuju(TS), dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk favourable dan unfavourable. Kriteria penilaian jawaban, nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban

Setuju (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan untuk pernyataan unfavourable, nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 3 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

3.3 Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai pengambilan data utama. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional untuk melihat hubungan antar variabel dalam suatu populasi.

Penelitian kuantitatif bersifat spesifik, jelas dan terperinci. Menurut (Priadana, 2021) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengambilan sampel dilakukan secara acak, lalu dianalisis secara statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis pendekatan induktif.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan induktif, karena peneliti mengamati fenomena yang terjadi, lalu mendapatkan informasi dari fenomena tersebut dan mencari teori apa yang sesuai dengan fenomena tersebut

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan sumber data yang akan digunakan dalam melakukan penelitian. Penentuan sumber data sangat penting dilakukan agar menghasilkan keakuratan hasil penelitian. Maka Populasi dalam Penelitian ini berjumlah 53 orang.

3.4.2 Sampel

Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik total sampling. Menurut (Sugiyono, 2017) mengatakan bahwa total sampling adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari uraian diatas, sampel yang digunakan untuk penelitian sebanyak 53 karyawan di PT. Wahana Putra Yudha Cluster Samosir.

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.5.1 *Psychological Well-Being*

Psychological Well-Being adalah kondisi positif dan optimal dari aspek-aspek *Psychological Well-Being*. Variabel *Psychological Well-Being* diukur dengan kuisisioner dengan indikator yang disusun oleh teori *ryff* dengan menggunakan enam aspek *Psychological Well-Being*, yaitu : penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

3.5.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Variabel kepuasan kerja diukur dengan kuisioner dengan indikator yang disusun oleh teori Robbins dengan menggunakan enam aspek kepuasan kerja, yaitu : Gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan kerja, kondisi kerja, dan keamanan kerja.

3.6 Prosedur kerja

3.6.1 Uji Validitas dan Realibitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditan sesuatu instrumen. Instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya intrumen yang kurang valid mempunyai validitas yang rendah.

Uji validitas Ini mengukur sejauh mana instrumen benar-benar mengukur konstruk atau konsep yang dimaksud. Uji validitas digunakan untuk mengukur instrument dalam kuisioner tersebut dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji Validitas dan realibitas menggunakan SPSS, SPSS merupakan suatu singkatan dari *Statistical Product and Service Solution*. SPSS merupakan bagian integral dari rentang proses analisa, menyediakan akses data. SPSS dapat membaca berbagai jenis data atau memasukkan data secara langsung ke dalam SPSS Data Editor. Pengujian Validitas dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Uji Validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur tingkat keefktifan suatu alat ukur atau

media ukur untuk memperoleh data. Biasanya digunakan untuk mengukur seberapa efektif suatu kuesioner untuk memperoleh data, lebih tepat untuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan di kuesioner.

Dalam statistik, selain menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak, kita juga harus menguji apakah data dapat diandalkan dan tetap konsisten apabila pengukurannya dilakukan berulang kali. Berkaitan dengan menguji data yang dapat diandalkan dan konsisten, dapat dilakukan uji reliabilitas data. Selain uji normalitas data, uji reliabilitas data juga dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS. Sehingga, memungkinkan untuk menguji data dalam jumlah yang banyak

3.6.2 Uji Analisis Korelasi

Analisis ini menunjukkan keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih. Koefisien ini menunjukkan hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan metode analisis korelasional dengan teknik statistik yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara dua variabel. analisis korelasi yang dipergunakan adalah Korelasi *Product moment* yang dikemukakan oleh *Pearson*. Teknik ini termasuk teknik statistik parametrik yang menggunakan data interval dan ratio dengan persyaratan tertentu. Misalnya data dipilih secara acak (random) dan datanya berdistribusi normal, data yang dihubungkan berpola linier dan data yang dihubungkan mempunyai pasangan yang sama.

Sebelum dilaksanakan analisis data dengan teknik analisis Product Moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji lineritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

Dalam melakukan uji analisis korelasi, normalitas, dan linearitas pada data penelitian ini, saya menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Aplikasi SPSS membantu mempermudah proses pengolahan data, menghitung nilai-nilai statistik, serta menyajikan hasil-hasil analisis dengan lebih efisien. Penggunaan SPSS ini bertujuan untuk memastikan validitas dan kehandalan hasil analisis, sehingga dapat diambil kesimpulan yang akurat dari data yang telah dikumpulkan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil investigasi dan analisis yang telah dilakukan dalam rangka penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan beberapa aspek sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis korelasi product moment, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara *Psychological Well-Being* dan Kepuasan Kerja pada karyawan di PT. Wahana Putra Yudha Cluster Samosir. Temuan ini dapat didukung oleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,556$, dengan signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi *Psychological Well-Being*, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin rendah *Psychological Well-Being*, maka kepuasan kerja cenderung rendah.
2. Diketahui bahwa Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel adalah 0,309. Hal ini membuktikan bahwa *Psychological Well-Being* berdistribusi sebesar 30,9% terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa ada sekitar 69,1 faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.
3. Secara keseluruhan, temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa *Psychological Well-Being* pada karyawan di PT. Wahana Putra Yudha Cluster Samosir tergolong rendah, dimana mean hipotetik nya adalah 60 dan mean empirik nya adalah 48,13 serta kepuasan kerja juga tergolong rendah, dengan nilai mean hipotetik 57,5 dan nilai mean empirik sebesar 47,92

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran-saran berikut ini

1. Saran untuk Subjek Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *Psychological Well-Being* dan kepuasan kerja pada karyawan cenderung rendah. Oleh karena itu, disarankan agar karyawan tetap memperhatikan dan menjaga *Psychological Well-Being* mereka untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Diharapkan karyawan untuk menjaga semangat dalam bekerja, melibatkan diri dengan senang hati dalam tugas-tugas mereka, sehingga pekerjaan tidak hanya dianggap sebagai beban tetapi juga sebagai kegiatan yang menyenangkan. Selain itu, karyawan diharapkan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, bekerja secara maksimal, dan mengelola tugas-tugas dengan baik agar tidak merasa tertekan oleh tanggung jawab pekerjaan, sehingga *Psychological Well-Being* mereka dapat terjaga dengan baik.

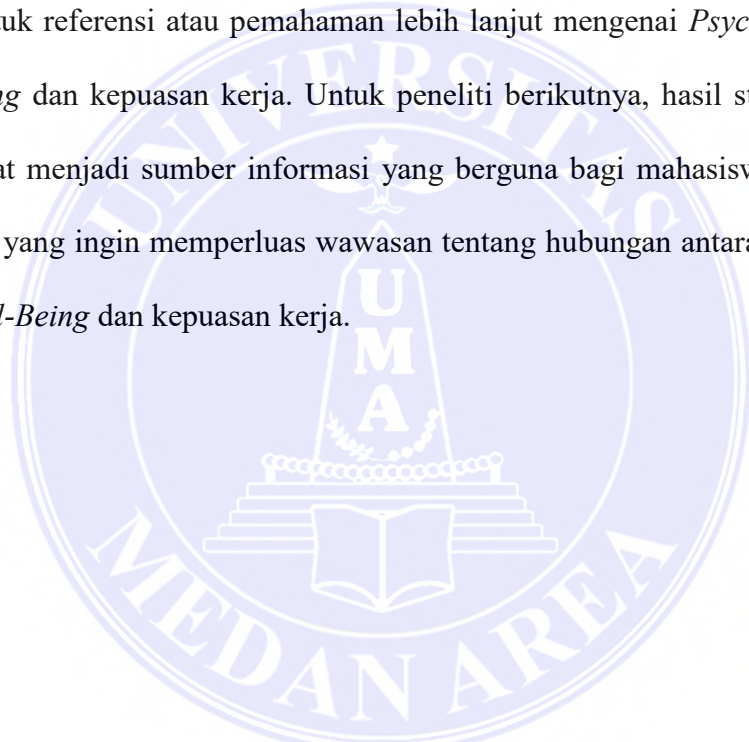
2. Saran untuk Perusahaan

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *Psychological Well-Being* memiliki dampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja. Untuk meningkatkan *Psychological Well-Being* karyawan, dianjurkan agar perusahaan lebih proaktif dalam mendukung aspek kesejahteraan mental karyawan, misalnya dengan menyelenggarakan kegiatan sosial seperti *outbond* dan *team building*. Upaya ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan membuat karyawan merasa lebih bahagia dalam menjalankan tugas sehari-hari. Selain itu, memberikan edukasi dan pelatihan kepada karyawan juga menjadi

langkah penting untuk meningkatkan produktivitas kerja, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal.

3. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwasannya kajian ini masih memiliki sejumlah kelemahan dan batasan, sehingga peneliti menyarankan agar peneliti berikutnya yang tertarik dengan topik yang sama menggali aspek lainnya. Harapannya, penelitian yang akan datang dapat memberikan kontribusi dalam bentuk referensi atau pemahaman lebih lanjut mengenai *Psychological Well-Being* dan kepuasan kerja. Untuk peneliti berikutnya, hasil studi diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang berguna bagi mahasiswa atau peneliti lain yang ingin memperluas wawasan tentang hubungan antara *Psychological Well-Being* dan kepuasan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Tit, A. A., & Suifan, T. S. (2015). The Mediating Role of Job Characteristics in the Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 10(9), 215–222. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n9p215>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Dodge, R., Daly, A., Huyton, J., & Sanders, L. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 222–235. <https://doi.org/10.5502/ijw.v2i3.4>
- Garcia, D., Nima, A. Al, & Kjell, O. N. E. (2014). The affective profiles, *Psychological Well-Being*, and harmony: Environmental mastery and self-acceptance predict the sense of a harmonious life. *PeerJ*, 2014(1), 1–21. <https://doi.org/10.7717/peerj.259>
- Gregory Moorhead, R. W. G. (2013). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*.
- Gül, Ö. H. S. (2017). Effects Of The Drama Course On *Psychological Well-Being* Of Physical Education Teacher Candidates. *International Journal of Environmental and Science Education*, 12(3), 559–569. <https://doi.org/10.12973/ijese.2017.1247p>
- Handoko Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (2nd ed.). BPFE.
- Hardianto, Y., & Islamiati, N. (2021). Hubungan *Psychological Well-Being* dengan Kepuasan Kerja pada Tenaga Kesehatan Honorer Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 2(3), 301–309. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v2i3.126>
- Hasibuan Malayu. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Hermanto, H., & Darmanah, D. (2019). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 17(2), 119–125. <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.40>
- Ishaya, S. R. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(2), 94. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i2.191>
- Isnawati lin, Y. R. (2019). *KONSEP PEMBENTUKAN KADER KESEHATAN JIWA DI MASYARAKAT* (1st ed., Issue 1). Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Kurnianti, L., & Kurnia, R. (2019). the Correlation Between *Psychological Well-Being* and Job Satisfaction of the Teachers At Kindergarten in the Batu Hampar Sub Distric Rokan Hilir. *Jom Fkip-Ur*, 6, 1–14.
- Lakoy, F. S. (2009). *Psychological Well-Being* perempuan bekerja dengan status

- menikah dan belum menikah. *Jurnal Psikologi*, 7(2), 38–47.
<https://digilib.esaunggul.ac.id/psychological-wellbeing-perempuan-bekerjadengan-status-menikah-dan-belum-menikah-4997.html>
- Maryatmi, A. S. (2021). Well-Being Di Dunia Kerja. In T. Hidayati (Ed.), *CV.PENA PERSADA* (1st ed., Vol. 53, Issue 9). CV. PENA PERSADA.
- Meithiana, I. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In *Indomedia Pustaka*. file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf
- Mullins, L. J. (2007). *Management and Organisational Behaviour*. <http://books.google.com/books?id=1XEMx7q1RikC&pgis=1>
- Nasir, A., Yusuf, A., Listiawan, M. Y., Makhfudli, M., Muhalla, H. I., Wahyudi, A. S., & Muhith, A. (2022). Relationship between resilience, coping resources, and *Psychological Well-Being* with stress of leprosy as a predictor. A correlation study through the structural equation models. *Clinical Epidemiology and Global Health*, 17(September), 101151. <https://doi.org/10.1016/j.cegh.2022.101151>
- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara job insecurity dengan *Psychological Well-Being* pada karyawan outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 1–6. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2637>
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). METODE PENELITIAN KUANTITATIF. In *PASCAL BOOKS* (Issue August).
- Priyono, & Marnis. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In 1 (Ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Putri, S. H., & Onsardi. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1, 1–43.
- Ramadhan, H. Q. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (Studi Kasus: PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Divisi Layanan dan Contact Center Bagian Helpdesk). *JRKT (Jurnal Rekayasa Komputasi Terapan)*, 1(02), 72–81. <https://doi.org/10.30998/jrkt.v1i02.4091>
- Riggio, R. E. (2009). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology* (Third Edit). Printice Hall. Upper Saddle River.
- ROBBINS, S. P., & JUDGE, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Aklia Suslia (ed.); 16th ed.). Salemba Empat.
- Robertson Ivan, C. C. (2011). *Well-Being Productivity and Happiness at Work*. Palgrave Macmillan.
- Ryff, C. D. (2013). *Psychological Well-Being* revisited: Advances in the science

- and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Sandewa, F. (2017). Faktor Faktor Yang Mempeng Aruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1(1), 90–113.
- Seema, Choudhary, V., & Saini, G. (2021). Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 100137. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100137>
- Simanjuntak, J. G. L. L., Prasetio, C. E., Tanjung, F. Y., & Triwahyuni, A. (2021). *Psychological Well-Being* Sebagai Prediktor Tingkat Kesepian Mahasiswa *Psychological Well-Being* in Predicting Loneliness Among University Students. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 11(2), 158.
- Slocum, D. H. (2007). *Fundamentals of Organizational Behavior*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sunarta. (2019). PENTINGNYA KEPUASAN KERJA Sunarta. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*, XVI(2), 63–75.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). KENCANA.
- Tasema, J. K. (2018). Hubungan antara Psychological Well Being dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Kantor X. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 39–46. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.84>
- Ullah, F. (2017). Personality Factors as Determinants of *Psychological Well-Being* among University Students. *International Journal of Indian Psychology*, 4(2). <https://doi.org/10.25215/0402.061>
- Wadhawan, K. (2016). *Psychological Well-Being* as a predictor to job performance and job satisfaction. *International Journal of Academic Research and Development*, 1(3), 2455–4197. www.newresearchjournal.com/academic
- Wells, I. E. (2010). *Psychological Well-Being Psychology of emotions, motivations and actions*. Nova Science Publishers.
- Wirawan. (2017). *KEPEMIMPINAN: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian* (2nd ed.). Rajawali Pers.





LAMPIRAN 1

Skala Penelitian

KUESIONER

Salam Hormat,

Kepada Responden yang Terhormat,

Perkenalkan saya, Sriwika Rezeky Sinaga, peneliti dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini, saya tengah melaksanakan pengambilan data untuk penelitian yang terkait dengan *Psychological Well-Being* dan Kepuasan Kerja. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk turut serta dalam penelitian ini dengan mengisi skala penelitian yang disediakan di bawah ini.

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi skala berikut. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya dan akan sangat berharga bagi kelancaran penelitian ini.

Dengan mengisi skala ini, Bapak/Ibu dianggap memberikan persetujuan untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Saya mengucapkan terima kasih atas partisipasi, bantuan dan kerjasamanya dalam upaya penelitian ini.

Hormat saya,

Peneliti

Sriwika Rezeky Sinaga

Identitas Responden

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

Nomor Telepon :

Petunjuk Pengerjaan

Dalam skala berikut terdapat 52 pernyataan yang mungkin mencerminkan pengalaman Bapak/Ibu. Mohon untuk memberikan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu saat ini. Jawaban yang diharapkan mencerminkan keadaan sebenarnya.

Pada setiap pernyataan, Bapak/Ibu diminta untuk memilih satu jawaban dari empat pilihan yang tersedia :

- "SANGAT SETUJU (SS)" : Jika pernyataan sangat menggambarkan kondisi Bapak/Ibu.
- "SETUJU (S)" : Jika pernyataan cukup menggambarkan kondisi Bapak/Ibu.
- "TIDAK SETUJU (TS)" : Jika pernyataan tidak menggambarkan kondisi Bapak/Ibu.
- "SANGAT TIDAK SETUJU (STS)" : Jika pernyataan sangat tidak menggambarkan kondisi Bapak/Ibu.

Terima kasih atas partisipasi dan kerjasamanya.

PSYCHOLOGICAL WELL-BEING

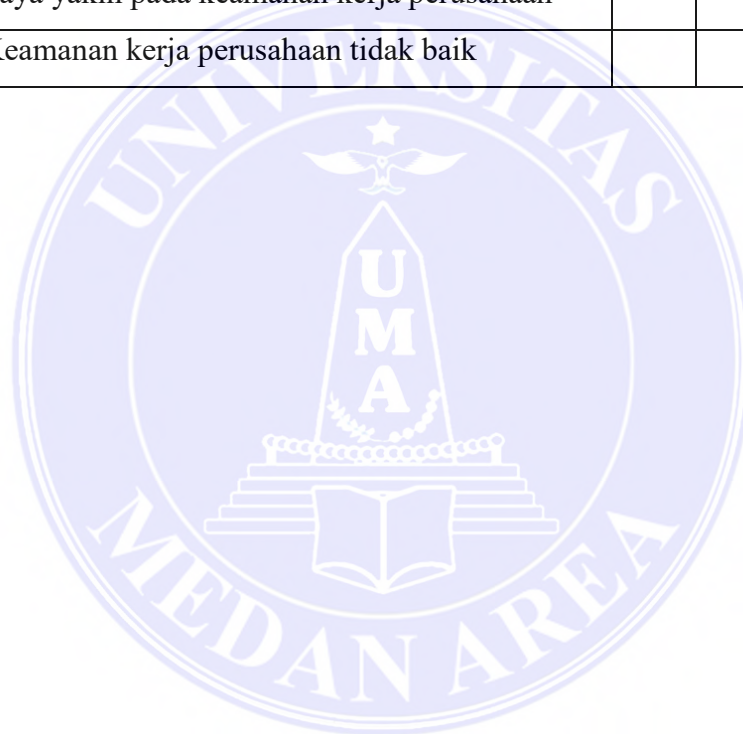
| No | Aitem | SS | S | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|-----|
| 1. | Saya merasa percaya diri dan yakin terhadap diri saya sendiri | | | | |
| 2. | Saya merasa banyak orang yang saya kenal lebih berhasil dari saya sehingga saya tidak percaya diri | | | | |
| 3. | Saya menyukai sebagian besar aspek kepribadian saya | | | | |
| 4. | Dalam banyak cara, saya merasa kecewa dengan pencapaian saya dalam hidup | | | | |
| 5. | Kebanyakan orang melihat saya sebagai orang yang menyenangkan dan penyayang | | | | |
| 6. | Mempertahankan hubungan dekat itu sulit dan membuat saya frustrasi | | | | |
| 7. | Saya mempunyai hubungan yang baik dengan orang lain | | | | |
| 8. | Saya tidak mengalami banyak hubungan yang hangat dan saling percaya dengan orang lain | | | | |
| 9. | Orang-orang menggambarkan saya sebagai orang yang suka memberi, suka berbagi waktu dengan orang lain | | | | |
| 10. | Saya tidak suka menghabiskan waktu untuk membantu orang lain | | | | |
| 11. | Keputusan saya tidak selalu dipengaruhi oleh apa yang dilakukan orang lain | | | | |
| 12. | Saya ragu jika keputusan yang saya ambil salah | | | | |
| 13. | Saya tetap tenang dan berpikir jernih ketika menghadapi suatu masalah yang menyangkut orang lain | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| 14. | Saya cenderung khawatir mengenai bagaimana orang berpikir mengenai diri saya | | | | |
| 15. | Tuntutan hidup menjadikan saya orang yang lebih kuat | | | | |
| 16. | Tuntutan hidup sehari-hari sering membuat saya terpuruk | | | | |
| 17. | Saya mampu memimpin orang lain yang ada di sekitar saya | | | | |
| 18. | Saya tidak terlalu cocok dengan orang dan komunitas di sekitar saya | | | | |
| 19. | Saya memiliki arah dan tujuan dalam hidup | | | | |
| 20. | Saya menjalani kehidupan saya sekarang dan tidak terlalu memikirkan tentang masa depan | | | | |
| 21. | Saya suka membuat rencana mengenai masa depan dan berusaha menjadikannya kenyataan | | | | |
| 22. | Aktivitas sehari-hari saya seringkali hanya permainan dan tidak penting bagi saya | | | | |
| 23. | Saya pikir penting untuk memiliki pengalaman baru yang menantang pemikiran saya mengenai diri saya sendiri dan dunia | | | | |
| 24. | Saya tidak tertarik dengan aktivitas yang dapat memperluas wawasan saya | | | | |
| 25. | Saya menyadari banyak yang sudah saya kembangkan sebagai manusia selama beberapa waktu | | | | |
| 26. | Saya pikir, selama beberapa tahun kemarin saya tidak banyak berkembang sebagai manusia | | | | |

KEPUASAN KERJA

| No | Aitem | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|-----|
| 1. | Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan. | | | | |
| 2. | Saya merasa pekerjaan saya terlalu banyak untuk gaji yang ditawarkan | | | | |
| 3. | Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari. | | | | |
| 4. | Gaji pokok yang saya dapatkan kurang untuk kebutuhan sehari-hari | | | | |
| 5. | Saya menyukai pekerjaan ini | | | | |
| 6. | Saya tidak menyukai pekerjaan ini | | | | |
| 7. | Pekerjaan ini mudah karena sesuai dengan banyak hal yang sudah saya pelajari selama ini | | | | |
| 8. | Pekerjaan ini tidak sesuai dengan apa yang sudah saya pelajari selama ini | | | | |
| 9. | Saya bersyukur atas pekerjaan saat ini | | | | |
| 10. | Saya ingin resign dari pekerjaan ini | | | | |
| 11. | Kebijakan status karyawan tetap dari perusahaan jelas | | | | |
| 12. | Kebijakan status karyawan tetap tidak jelas | | | | |
| 13. | Aturan periode waktu promosi yang jelas yang berlaku di perusahaan. | | | | |
| 14. | Tidak ada waktu tertentu untuk melakukan promosi | | | | |
| 15. | Rekan kerja membuat saya tidak percaya diri melakukan pekerjaan | | | | |
| 16. | Pergaulan dengan rekan-rekan kerja mendukung produktivitas kerja saya | | | | |
| 17. | Rekan kerja saling mendukung satu sama lain | | | | |
| 18. | Saya senang bersosialisasi dengan rekan kerja | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| 19. | Saya tidak mendapat dukungan dari orang lain | | | | |
| 20. | Saya tidak senang jika harus banyak bicara dengan rekan kerja | | | | |
| 21. | Supervisor menganggapi keluhan dan keberatan karyawan ketika bergaul dengan rekan kerja. | | | | |
| 22. | Tidak ada yang menanggapi keluhan karyawan | | | | |
| 23. | Atasan memberikan apresiasi ketika kinerja baik | | | | |
| 24. | Atasan tidak memberikan apresiasi ketika kinerja baik | | | | |
| 25. | Saya yakin pada keamanan kerja perusahaan | | | | |
| 26. | Keamanan kerja perusahaan tidak baik | | | | |





LAMPIRAN 2

**HASIL DATA MENTAH PENELITIAN
PSYCHOLOGICAL WELL- BEING**

| No | 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 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 8 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 11 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 12 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 |
| 15 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 18 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 24 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 26 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 28 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 31 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 33 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 34 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| 35 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 |
| 37 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 38 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 41 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 42 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 |
| 43 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 44 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 45 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 46 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 47 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 48 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 49 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 50 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 |
| 52 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |



LAMPIRAN 3

HASIL DATA MENTAH PENELITIAN

KEPUASAN KERJA

| NO | 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 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 7 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 11 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 13 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 15 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 18 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 21 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 27 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 28 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 30 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 31 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 |
| 32 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 34 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 36 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 37 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 38 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 39 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 42 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 45 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 46 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 47 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 48 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 50 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 51 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 52 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 53 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |



LAMPIRAN 4

UJI VALIDITAS DAN REALIBITAS

Scale: PWB

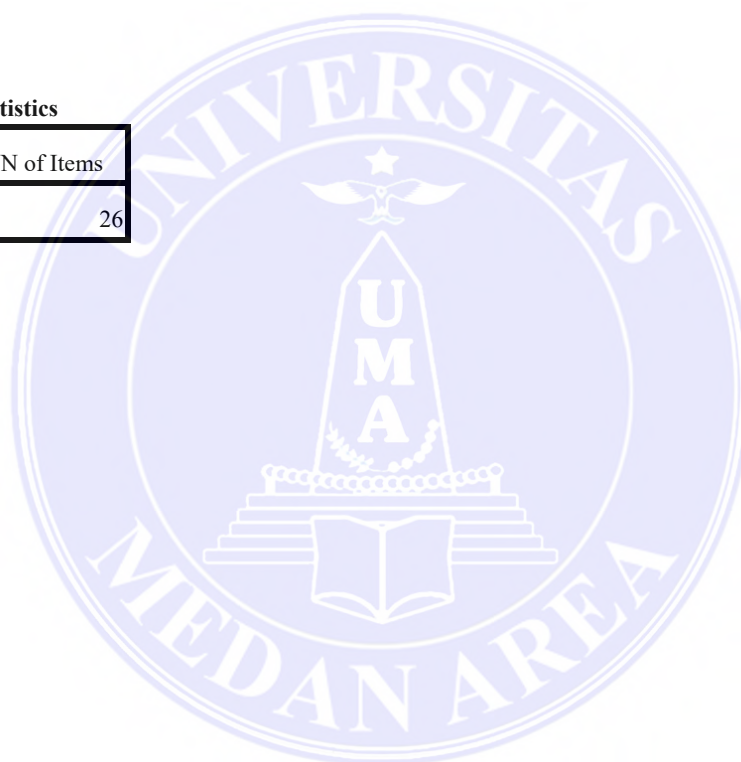
Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 53 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 53 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .877 | 26 |



Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|-------|------|----------------|----|
| PWB1 | 3.47 | .608 | 53 |
| PWB2 | 2.70 | .845 | 53 |
| PWB3 | 3.38 | .596 | 53 |
| PWB4 | 2.53 | .868 | 53 |
| PWB5 | 3.11 | .776 | 53 |
| PWB6 | 2.45 | .722 | 53 |
| PWB7 | 3.38 | .627 | 53 |
| PWB8 | 2.79 | .689 | 53 |
| PWB9 | 3.00 | .734 | 53 |
| PWB10 | 3.11 | .577 | 53 |
| PWB11 | 2.92 | .730 | 53 |
| PWB12 | 2.51 | .869 | 53 |
| PWB13 | 3.06 | .633 | 53 |
| PWB14 | 2.38 | .765 | 53 |
| PWB15 | 3.47 | .541 | 53 |
| PWB16 | 2.79 | .769 | 53 |
| PWB17 | 3.08 | .615 | 53 |
| PWB18 | 2.83 | .643 | 53 |
| PWB19 | 3.45 | .637 | 53 |
| PWB20 | 2.87 | .680 | 53 |
| PWB21 | 3.30 | .723 | 53 |
| PWB22 | 2.77 | .697 | 53 |
| PWB23 | 3.42 | .535 | 53 |
| PWB24 | 2.94 | .770 | 53 |
| PWB25 | 3.11 | .640 | 53 |
| PWB26 | 2.55 | .798 | 53 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| PWB1 | 73.91 | 76.087 | .516 | .871 |
| PWB2 | 74.68 | 77.991 | .216 | .880 |
| PWB3 | 74.00 | 74.808 | .657 | .868 |
| PWB4 | 74.85 | 73.131 | .542 | .870 |
| PWB5 | 74.26 | 76.237 | .376 | .875 |
| PWB6 | 74.92 | 77.340 | .320 | .876 |
| PWB7 | 74.00 | 74.923 | .609 | .869 |
| PWB8 | 74.58 | 76.940 | .373 | .875 |
| PWB9 | 74.38 | 77.009 | .340 | .876 |
| PWB10 | 74.26 | 76.198 | .536 | .871 |
| PWB11 | 74.45 | 77.445 | .308 | .877 |
| PWB12 | 74.87 | 75.617 | .368 | .876 |
| PWB13 | 74.32 | 77.453 | .366 | .875 |
| PWB14 | 75.00 | 77.538 | .283 | .877 |
| PWB15 | 73.91 | 77.126 | .475 | .873 |
| PWB16 | 74.58 | 74.209 | .539 | .870 |
| PWB17 | 74.30 | 76.792 | .441 | .873 |
| PWB18 | 74.55 | 77.560 | .350 | .875 |
| PWB19 | 73.92 | 74.610 | .628 | .868 |
| PWB20 | 74.51 | 75.062 | .543 | .870 |
| PWB21 | 74.08 | 75.763 | .449 | .873 |
| PWB22 | 74.60 | 75.359 | .503 | .871 |
| PWB23 | 73.96 | 77.575 | .432 | .873 |
| PWB24 | 74.43 | 76.212 | .381 | .875 |
| PWB25 | 74.26 | 76.275 | .469 | .872 |
| PWB26 | 74.83 | 73.913 | .538 | .870 |

$$26 - 2 = 24 \times 4 + 24 \times 1 / 2 = 60$$

Reliability

Scale: kepuasan kerja

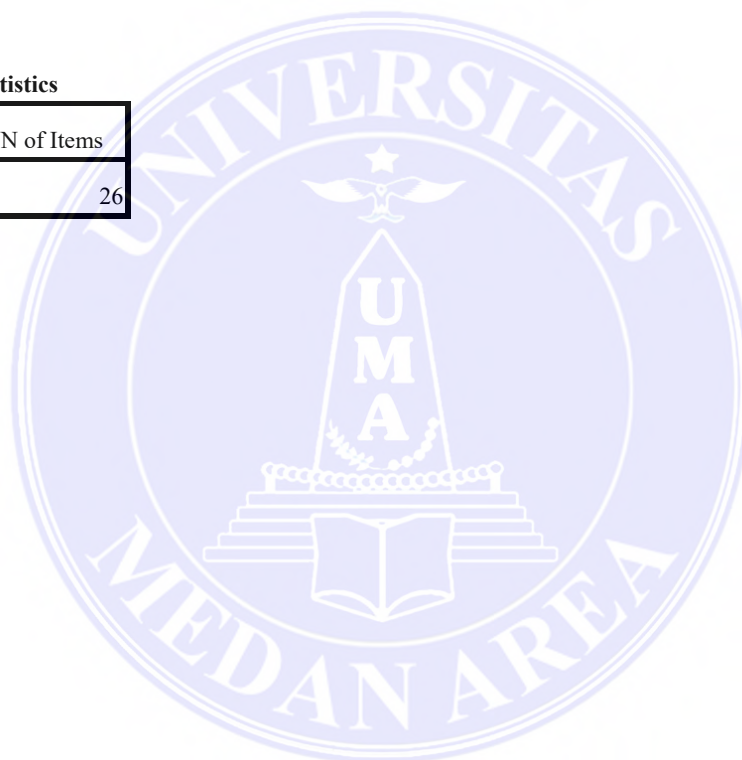
Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 53 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 53 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .894 | 26 |



Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------|------|----------------|----|
| KK1 | 2.51 | .891 | 53 |
| KK2 | 2.55 | .845 | 53 |
| KK3 | 2.74 | .763 | 53 |
| KK4 | 2.53 | .723 | 53 |
| KK5 | 3.19 | .681 | 53 |
| KK6 | 2.96 | .678 | 53 |
| KK7 | 2.98 | .772 | 53 |
| KK8 | 2.77 | .800 | 53 |
| KK9 | 3.28 | .690 | 53 |
| KK10 | 2.83 | .778 | 53 |
| KK11 | 2.74 | .788 | 53 |
| KK12 | 2.62 | .765 | 53 |
| KK13 | 2.89 | .824 | 53 |
| KK14 | 2.43 | .772 | 53 |
| KK15 | 2.91 | .766 | 53 |
| KK16 | 3.15 | .601 | 53 |
| KK17 | 3.25 | .648 | 53 |
| KK18 | 3.19 | .590 | 53 |
| KK19 | 2.91 | .628 | 53 |
| KK20 | 3.02 | .604 | 53 |
| KK21 | 2.89 | .670 | 53 |
| KK22 | 2.66 | .807 | 53 |
| KK23 | 3.17 | .700 | 53 |
| KK24 | 2.74 | .836 | 53 |
| KK25 | 2.98 | .635 | 53 |
| KK26 | 2.85 | .662 | 53 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| KK1 | 72.21 | 89.475 | .533 | .889 |
| KK2 | 72.17 | 98.490 | .002 | .902 |
| KK3 | 71.98 | 94.519 | .379 | .894 |
| KK4 | 72.19 | 96.541 | .153 | .897 |
| KK5 | 71.53 | 90.946 | .603 | .887 |
| KK6 | 71.75 | 91.919 | .528 | .889 |
| KK7 | 71.74 | 90.929 | .524 | .889 |
| KK8 | 71.94 | 91.516 | .463 | .890 |
| KK9 | 71.43 | 91.981 | .513 | .889 |
| KK10 | 71.89 | 87.872 | .738 | .884 |
| KK11 | 71.98 | 92.211 | .424 | .891 |
| KK12 | 72.09 | 92.433 | .423 | .891 |
| KK13 | 71.83 | 90.721 | .500 | .889 |
| KK14 | 72.28 | 95.438 | .213 | .896 |
| KK15 | 71.81 | 91.310 | .502 | .889 |
| KK16 | 71.57 | 92.827 | .523 | .889 |
| KK17 | 71.47 | 91.100 | .625 | .887 |
| KK18 | 71.53 | 94.446 | .388 | .892 |
| KK19 | 71.81 | 93.194 | .466 | .890 |
| KK20 | 71.70 | 92.176 | .578 | .888 |
| KK21 | 71.83 | 92.528 | .487 | .890 |
| KK22 | 72.06 | 90.939 | .497 | .889 |
| KK23 | 71.55 | 89.906 | .667 | .886 |
| KK24 | 71.98 | 91.019 | .472 | .890 |
| KK25 | 71.74 | 89.967 | .736 | .885 |
| KK26 | 71.87 | 91.425 | .583 | .888 |

$$26 - 3 = 23 \times 4 + 23 \times 1 / 2 = 57,5$$



LAMPIRAN 5

UJI NORMALITAS DAN LINEARITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | pwb | kepuasaan kerja |
|---------------------------------|----------------|-------|-----------------|
| N | | 53 | 53 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 48.13 | 47.92 |
| | Std. Deviation | 7.235 | 9.177 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .083 | .119 |
| | Positive | .083 | .119 |
| | Negative | -.067 | -.090 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .604 | .869 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .859 | .437 |
| a. Test distribution is Normal. | | | |
| | | | |

Means

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|-----------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
| | Included | | Excluded | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| kepuasaan kerja * pwb | 53 | 100.0% | 0 | .0% | 53 | 100.0% |

Report

kepuasaan kerja

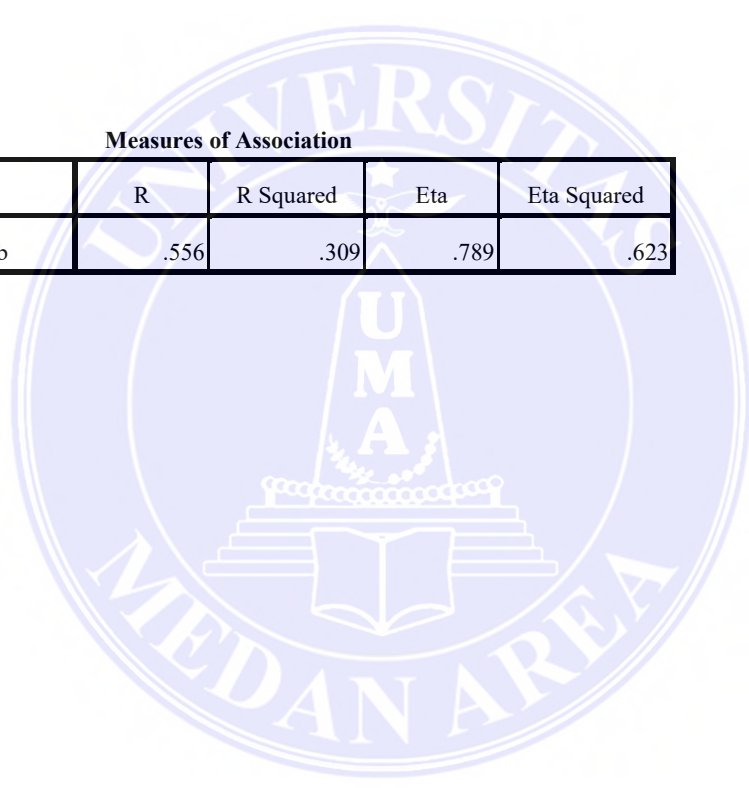
| pwb | Mean | N | Std. Deviation |
|-------|-------|----|----------------|
| 54 | 42.00 | 1 | . |
| 55 | 44.00 | 1 | . |
| 56 | 47.00 | 1 | . |
| 57 | 48.00 | 2 | 1.414 |
| 58 | 40.50 | 2 | .707 |
| 59 | 48.00 | 1 | . |
| 60 | 40.33 | 3 | 6.110 |
| 61 | 48.00 | 1 | . |
| 62 | 40.00 | 1 | . |
| 63 | 44.00 | 2 | 2.828 |
| 64 | 48.25 | 4 | 13.745 |
| 65 | 42.50 | 2 | 6.364 |
| 66 | 44.25 | 4 | 4.272 |
| 67 | 40.33 | 3 | 3.512 |
| 68 | 48.00 | 2 | 2.828 |
| 69 | 48.00 | 2 | 1.414 |
| 70 | 42.00 | 2 | 7.071 |
| 71 | 40.33 | 3 | 1.155 |
| 72 | 41.00 | 2 | 1.414 |
| 73 | 46.00 | 2 | 8.485 |
| 74 | 42.00 | 2 | .000 |
| 76 | 48.50 | 2 | 2.121 |
| 78 | 42.50 | 2 | 16.263 |
| 82 | 46.00 | 1 | . |
| 83 | 45.50 | 2 | 17.678 |
| 85 | 43.00 | 2 | 12.728 |
| 86 | 46.00 | 1 | . |
| Total | 47.92 | 53 | 9.177 |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| kepuasaan kerja * pwb | Between Groups | (Combined) | 2727.698 | 26 | 104.911 | 1.651 | .104 |
| | | Linearity | 906.180 | 1 | 906.180 | 14.262 | .001 |
| | | Deviation from Linearity | 1821.519 | 25 | 72.861 | 1.147 | .365 |
| | Within Groups | | 1652.000 | 26 | 63.538 | | |
| | Total | | 4379.698 | 52 | | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|-----------------------|------|-----------|------|-------------|
| kepuasaan kerja * pwb | .556 | .309 | .789 | .623 |





LAMPIRAN 6

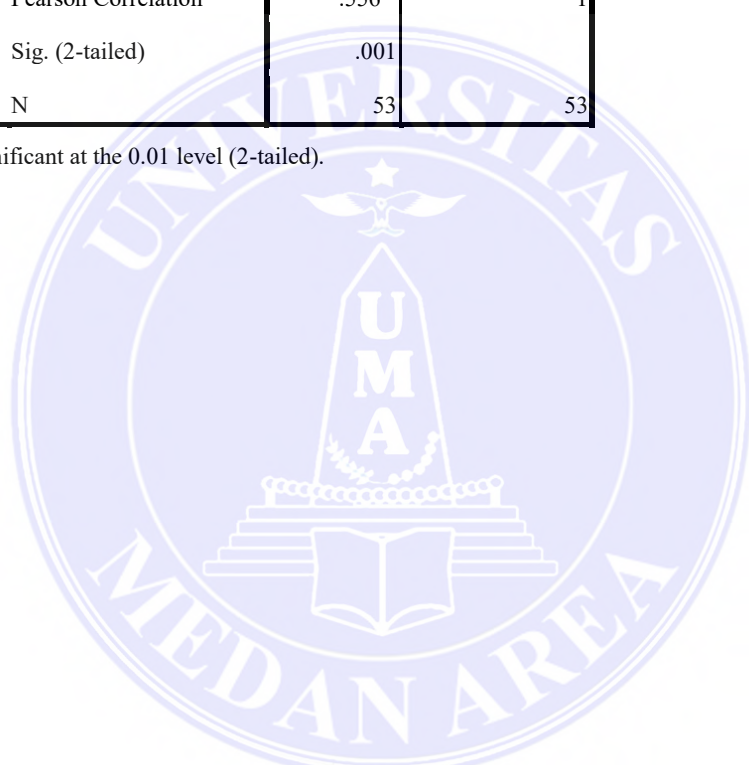
UJI KORELASI

UJI KORELASI

Correlations

| | | pwb | kepuasaan kerja |
|-----------------|---------------------|--------|-----------------|
| pwb | Pearson Correlation | 1 | .556** |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 |
| | N | 53 | 53 |
| kepuasaan kerja | Pearson Correlation | .556** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | |
| | N | 53 | 53 |

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





LAMPIRAN 7

Surat Pengantar Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I Jalan Kualanaram 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7366012 Medan 20223
Kampus II Jalan Sejahtera Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 3004/FPSI/01.10/XII/2023
Lampiran : -
Hal : Penelitian

18 Desember 2023

Yth. Bapak Manager Cluster
Boy Hermanto Silalahi
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Sriwika Rezeky Sinaga
NPM : 208600176
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Wahana Putra Yudha Cluster Samosir, Jl. Greja, Samping Alfamidi. Balige guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Psychological Well-Being Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT. Wahana Putra Yudha Cluster Samosir*".

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

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi


Endang S. Psi, M.Psi
FAKULTAS PSIKOLOGI

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



CS Dipindai dengan CamScanner



LAMPIRAN 8

Surat Selesai Penelitian



PT. WAHANA PUTRA YUDHA

Jl. Jend. Ahmad Yani No. 202 G & H, Telp/FAX 0622-7550-969 Pematang Siantar 21135

Nomor : 32 /SPP/PM5/1/2024
Lampiran :-
Perihal : Pengambilan Data

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
di

Tempat

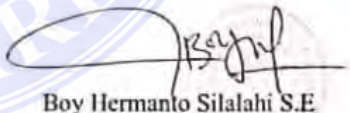
Dengan Hormat,
Dengan surat ini menerangkan bahwa yang tersebut dibawah :

Nama : Sriwika Rezeky Sinaga
NPM : 208600176
Fakultas : Psikologi

Benar telah melakukan riset dan pengambilan data pada tanggal 26 Desember 2023 sd 15 Januari 2024 di PT. Wahana Putra Yudha Cluster Samosir dengan judul skripsi "Hubungan *Psychological Well-Being* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. Wahana Putra Yudha Cluster Samosir". Dan dinyatakan telah selesai.

Demikian surat ini diterbitkan untuk digunakan seperlunya

Balige, 17 Januari 2024
Manager Cluster


Boy Hermanto Silalahi S.E

 Dipindai dengan CamScanner

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted ⁹⁵ 24/6/24

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

Access From (repository.uma.ac.id) 24/6/24