

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN  
*PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA APARAT  
KEPOLISIAN SUBDIT DALMAS DIREKTORAT  
SAMAPTA POLDA SUMUT**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**KRISMAWANTI BR. TUMORANG  
20.8600.0129**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 5/5/25

Access From (repository.uma.ac.id)5/5/25

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN  
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA APARAT  
KEPOLISIAN SUBDIT DALMAS DIREKTORAT  
SAMAPTA POLDA SUMUT**

**SKRIPSI**

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

**OLEH:**

**KRISMAWANTI BR. TUMORANG**

**20.8600.0129**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 5/5/25

Access From (repository.uma.ac.id)5/5/25

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Psychological*

*Well-Being* Pada Aparat Kepolisian Subdit Dalmas

Direktorat Samapta Polda Sumut

Nama : Krismawanti Br. Tumorang

NPM : 20.8600.0129

Fakultas : Psikologi Industri & Organisasi



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

Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
Ka. Prodi/WD I

Tanggal Lulus : 4 Maret 2025

## HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 4 Maret 2025



Krismawanti Br. Tumorang  
20.8600.0129

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Krismawanti Br. Tumorang

NPM : 20.8600.0129

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Psychological Well-Being* Pada Aparat Kepolisian Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis 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 : 4 Maret 2025  
Yang menyatakan,



Krismawanti Br. Tumorang

## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA APARAT KEPOLISIAN SUBDIT DALMAS DIREKTORAT SAMAPTA POLDA SUMUT

OLEH:  
**KRISMAWANTI BR. TUMORANG**  
NPM: 20.8600.0129

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Psychological Well-Being* Pada Aparat Kepolisian Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 83 orang Aparat Kepolisian Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Sampling Purposive*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala dengan bentuk skala *Likert*. Berdasarkan dari hasil analisis penelitian, diketahui bahwa hipotesis diterima yang berarti ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *psychological well-being* dilihat dari nilai koefisien ( $r_{xy}$ ) yang memiliki nilai 0,781 dengan p atau signifikansinya  $0,000 < 0,050$ , yang artinya ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *psychological well-being*. Begitu juga dengan nilai koefisien determinan ( $r^2$ ) yang memiliki nilai 0,609, hal ini setara dengan 60,9% yang artinya kepuasan kerja berkontribusi sekitar 60,9% terhadap *psychological well-being*, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil data perhitungan mean empirik dan mean hipotetik diketahui bahwa variabel kepuasan kerja pad memiliki mean hipotetik sebesar 55, mean empirik sebesar 50,41 dan standar deviasi sebesar 4,167. Sedangkan untuk variabel *psychological well-being*, mean hipotetik sebesar 100, mean empiriknya sebesar 83,25 dan standar deviasi sebesar 15,639. dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dan *psychological well-being* tergolong rendah.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, *Psychological Well-Being*, Aparat Kepolisian.

**ABSTRACT**

**THE CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN POLICE OFFICER SUBDIT DALMAS DIREKTORAT SAMAPTA POLDA SUMUT**

**BY:**  
**KRISMAWANTI BR. TUMORANG**  
**NPM: 20.8600.0129**

*This research aims to Correaltion Between Job Satisfaction and Psychological Well-Being in Police Officers Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut. The approach used in this study is a quantitative approach. The sample in this study was 83 Police Officers of the Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut with a sampling technique using the Purposive Sampling technique. The data collection technique in this study used a scale in the form of a Likert scale. Based on the results of the research analysis, it is known that the hypothesis is accepted which means that there is a significant positive relationship between job satisfaction and psychological well-being as seen from the coefficient value ( $r_{xy}$ ) which has a value of 0.781 with  $p$  or significance of  $0.000 < 0.050$ , which means there is a relationship between job satisfaction and psychological well-being. Likewise with the value of the determiniant coefficient ( $r^2$ ) which has a value of 0.609, this is equivalent to 60.9% which means that job satisfaction contributes around 60.9% to psychological well-being, the rest is influenced by other factors. From the results of the calculation of the empirical mean and hypothetical mean, it is known that the job satisfaction variable has a hypothetical mean of 55, an empirical mean of 50.41 and a standard deviation of 4.167. While for the psychological well-being variable, the hypothetical mean is 100, the empirical mean is 83.25 and the standard deviation is 15.639. From these results, it can be seen that job satisfaction and psychological well-being are classified as low.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Psychological Well-Being, Police Officers.

## RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Bangun Sari pada tanggal 17 Mei 1999 dari ayah yang bernama Bapak Torang Coi Situmorang dan ibu Ronni Manik. Peneliti merupakan anak kedua dari empat bersaudara. Alamat Peneliti di Dusun V, Sei Bejangkar, Kab. Batubara, Sumatera Utara.

Tahun 2016 peneliti lulus dari SMA Negeri 1 Ujung Padang dan pada tahun 2020 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur yang tiada habisnya peneliti sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa, pemilik segala ilmu yang telah memberikan Rahmat dan Hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Psychological Well-Being* Pada Aparat Kepolisian Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut” sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam Program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Ibu Cut Sarah, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan saran. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ayah, ibu, serta seluruh keluarga dan teman terdekat atas segala doa dan perhatiannya.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sehingga skripsi penelitian ini bisa menjadi lebih baik dan bermanfaat.

Penulis

Krismawanti Br. Tumorang

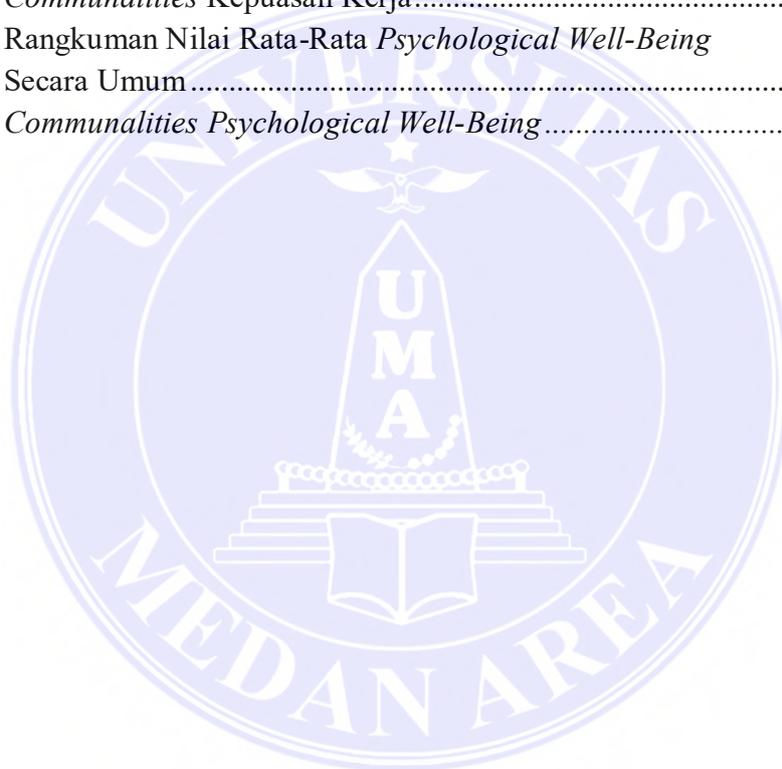
## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Hipotesis Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 <i>Psychological Well-Being</i> .....	11
2.1.1 Definisi <i>Psychological Well-Being</i> .....	11
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Psychological Well-Being</i> .....	12
2.1.3 Aspek-Aspek <i>Psychological Well-Being</i> .....	15
2.1.4 Ciri-Ciri <i>Psychological Well-Being</i> .....	18
2.2 Kepuasan Kerja.....	19
2.2.1 Defenisi Kepuasan Kerja.....	19
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	20
2.2.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	22
2.2.4 Ciri-Ciri Kepuasan Kerja.....	25
2.3 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan <i>Psychological Well-Being</i> .....	27
2.4 Kerangka Konseptual.....	30
III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	31
3.2 Alat dan Bahan.....	31
3.3 Metodologi Penelitian.....	32
3.4 Subjek Penelitian.....	33
3.4.1 Populasi.....	33
3.4.2 Sampel.....	33
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	33
3.5 Prosedur Penelitian.....	34
3.5.1 Persiapan Penelitian.....	34
3.5.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	34
3.6 Teknik Analisis Data.....	36

3.6.1 Uji Validitas.....	36
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	37
3.6.3 Uji Normalitas .....	37
3.6.4 Uji Linearitas .....	37
3.6.5 Uji Hipotesis.....	37
<b>IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	39
4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja.....	39
4.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Psychological Well-Being</i> .....	40
4.1.3 Uji Normalitas .....	40
4.1.4 Uji Linearitas .....	41
4.1.5 Hasil Uji Hipotesis Korelasi <i>Product Moment</i> .....	41
4.1.6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	42
4.1.6.1 Mean Hipotetik .....	42
4.1.6.2 Mean Empirik .....	43
4.1.6.3 Kriteria .....	43
4.1.7 Faktor Analisis Deskriptif.....	44
4.1.7.1 Faktor Analisis Kepuasan Kerja.....	44
4.1.7.2 Faktor Analisis <i>Psychological Well-Being</i> .....	45
4.2 Pembahasan.....	46
<b>V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Simpulan .....	52
5.2 Saran.....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	55
<b>LAMPIRAN</b> .....	58

## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba .....	35
2. Distribusi Aitem Skala <i>Psychological Well-Being</i> Sebelum Uji Coba .....	36
3. Distribusi Skala Kepuasan Kerja Sesudah Uji Coba .....	39
4. Distribusi Skala <i>Psychological Well-Being</i> Sesudah Uji Coba .....	40
5. Hasil Uji Normalitas .....	41
6. Hasil Uji Linearitas .....	41
7. Hasil Uji Hipotesis .....	42
8. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik .....	43
9. Rangkuman Nilai Rata-Rata Kepuasan Kerja Secara Umum .....	44
10. <i>Communalities</i> Kepuasan Kerja .....	45
11. Rangkuman Nilai Rata-Rata <i>Psychological Well-Being</i> Secara Umum .....	45
12. <i>Communalities Psychological Well-Being</i> .....	46



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual .....	30
2. Kurva Kepuasan Kerja.....	44
3. Kurva <i>Psychological Well-Being</i> .....	44



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Skala Penelitian.....	59
2. Data Mentah Skala Penelitian .....	64
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Sebelum dan Sesudah Uji Coba .....	70
4. Hasil Uji Normalitas dan Linearitas .....	75
5. Uji Korelasi .....	77
6. Surat Penelitian .....	78
7. Izin Penggunaan Skala.....	80



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Polisi Republik Indonesia atau Polri menjadi bagian dari pemerintah yang memiliki tugas dan tanggungjawab untuk menjaga keamanan dan ketertiban di masyarakat. Hal ini diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 yang menyebutkan bahwa Polri merupakan salah satu fungsi pemerintah negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat. Seluruh anggota Polri memiliki kewajiban untuk menjalankan peran dan fungsi tersebut sebaik-baiknya.

Dewasa ini, seluruh instansi dan organisasi dihadapkan dengan semakin kompetitif dan cepatnya perubahan. Globalisasi dan kemajuan pesat di bidang komunikasi dan teknologi informasi dalam dua puluh tahun terakhir telah menyebabkan peningkatan substansial dalam persaingan antar instansi maupun organisasi. Hampir seluruh manusia dewasa yang bekerja menghabiskan sepertiga hingga setengah waktunya untuk bekerja (Maryatmi, 2021).

Kerja adalah landasan dan pusat dari segala sesuatu yang terkait dengan kualitas hidup seseorang, memberikan “*sense of structure*”, status, dan tujuan. Dengan demikian, pekerjaan adalah lebih dari sekedar tempat untuk mendapatkan hidup, tetapi juga menjadi tempat pegawai menemukan makna, stabilitas komunitas dan identitas pribadi (Cartwright & Homes dalam Maryatmi, 2021).

Dalam mencapai tujuan organisasi, pekerja adalah salah satu faktor pendukungnya, tidak terkecuali termasuk instansi kepolisian. Profesi kepolisian seringkali menuntut waktu dan beban kerja yang tinggi. Dalam bertugas, anggota

polisi diharapkan mampu dan harus siap kapanpun untuk menjalankan tugasnya. Banyak penelitian dan para ahli yang menyatakan bahwa profesi sebagai anggota kepolisian mengalami tuntutan dan beban kerja tinggi sehingga berimplikasi pada kurangnya kesejahteraan dari anggota kepolisian.

Kesejahteraan adalah keadaan dimana seseorang merasakan kemakmuran (kesejahteraan lahir) dan ketentraman (kesejahteraan batin). Kesejahteraan bersifat Lahir dapat dicapai karena ada upah, kepemilikan tempat tinggal yang berkualitas, perabotan rumah yang berkualitas, sarana hiburan, sarana transportasi, dan kepemilikan aset. Kesejahteraan batin dapat dicapai melalui penerimaan diri, hubungan yang positif dengan orang lain, dan pertumbuhan pribadi (Busro, 2018).

Menurut Ryff dan Keyes (dalam Maryatmi, 2021) *well-being* (kesejahteraan) merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesejahteraan psikologis individu berdasarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif. Kesejahteraan psikologis adalah suatu kondisi psikologis individu yang sehat ditandai dengan berfungsinya aspek-aspek psikologis positif dalam prosesnya mencapai aktualisasi diri. Menurut Busro (2018) kesejahteraan merupakan keadaan di mana seseorang merasakan adanya ketenteraman, kemakmuran dan kesenangan hidup yang dicapai melalui bekerja, baik di sektor publik maupun swasta.

Ryff (dalam Marcheline & Adiati, 2021) menerangkan ciri-ciri individu dengan kesejahteraan psikologi yang baik ialah pencapaian penuh dari kemampuan psikologis orang serta suatu kondisi ketika orang bisa menerima serta mengenali kelebihan serta kekurangan pada diri sendiri, mempunyai tujuan hidup semacam mengenali bagaimana menggapai kehidupan yang lebih baik dengan membagikan target tertentu dalam kehidupannya, mempunyai kedekatan yang positif dengan

orang lain, sanggup mengatur lingkungan, serta bertumbuh secara individu atau personal, menjadi individu yang mandiri dimana perihal ini menolong dalam bekerja sebab orang tidak bergantung pada orang lain untuk melaksanakan seluruh tanggung jawab di tempat kerja.

Dalam organisasi, kesejahteraan pegawai sangat penting untuk dilakukan. Pemberian kesejahteraan kepada pegawai bertujuan untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan pegawai kepada instansi, memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya, memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja pegawai, menurunkan tingkat absensi dan *turnover* pegawai, menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik dan nyaman, membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan dan memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas (Busro, 2018).

Ryff & Keyes (dalam Marcheline & Adiati, 2021) mengatakan jika banyak faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis seperti usia, jenis kelamin, arti hidup, karakter atau kepribadian dan perbedaan budaya. Huppert (dalam Marcheline & Adiati, 2021) yakin jika terdapat faktor yang lain yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis, yaitu faktor sosial dan perkembangan otak, genetika, kepribadian, demografi, faktor sosial ekonomi, faktor pertumbuhan mental serta motivasi yang lain dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis. Baginya, salah satu faktor yang sangat mempengaruhi ialah faktor lain. Adapaun faktor yang lain tersebut terdapat berbagai macam variabel, salah satunya yaitu kepuasan kerja.

Sejalan dengan yang dikatakan Warr (dalam Maryatmi, 2021) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well-being*. Menurut Waluyo (2019) kepuasan kerja adalah kondisi psikis yang

menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranannya atau pekerjaannya yang dijalani dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

Hasibuan (dalam Auliani & Wulanyani, 2017) mengatakan kepuasan kerja pegawai dipengaruhi faktor-faktor, yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak. Luthans (dalam Auliani & Wulanyani, 2017) mengatakan terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Menurut Herzberg (dalam Loka & Mahalayati, 2019), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku pegawai yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi instansi berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan bekerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Sebaliknya tingkah laku pegawai yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi instansi.

Robbins (dalam Loka & Mahalayati, 2019) mengatakan pegawai yang bahagia menyebabkan pegawai lebih produktif. Bagi instansi, kepuasan kerja

pegawai dapat bermanfaat karena pegawai yang puas terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap, dan tingkah laku. Sampai saat ini tidak ada satu tolok ukur yang mutlak untuk mengukur kepuasan kerja karena setiap individu berbeda tingkat standarisasi kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini hanya di ukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* kecil, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai relatif baik, tetapi sebaiknya jika kedisiplinan, moral kerja dan turnover besar, maka kepuasan kerja pegawai di instansi atau organisasi berkurang (Hasibuan dalam Syaharuddin, 2016).

Merujuk pada Peraturan Kepala Kepolisian (PERKAP) Nomor 16 Tahun 2006, Direktorat Samapta (Disamapta) memiliki dua sub bagian Direktorat, yaitu Subdirektorat Tugas Umum (Subditgasum) yang memiliki tugas pengaturan, pengawalan dan patroli (Siturjawali), seksi tindakan pertama di tempat kejadian perkara, seksi bantuan dan SAR dan urusan administrasi. Yang kedua yaitu Subdirektorat Pembinaan Pengendalian Massa (Subditdalmas) yang memiliki tugas pengendalian massa dan negosiasi (Sidalmasnego), seksi demo dan latihan (Sidemlat) dan urusan administrasi.

Peneliti memilih tempat penelitian di bagian Subdirektorat Pembinaan Pengendalian Massa (Subditdalmas) dikarenakan disubdit ini memiliki banyak polisi muda yang baru bergabung dibandingkan subdit lain. Dengan demikian, aparat kepolisian yang tergabung didalam subdit lain seperti salah satunya dari Subdirektorat Tugas Umum (Subditgasum) memiliki aparat senior atau dapat dikatakan aparat yang telah berpengalaman pada umumnya.

Fenomena yang peneliti temukan di Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut, menurut Kasubdit Dalmas Direktorat Samapta, dalam wawancara

pada tanggal 11 Desember 2023, ia mengaku bahwa polisi muda yang baru bergabung dalam kepolisian di unit Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut ini, saat awal bergabung mereka sangat disiplin, selalu siap siaga dalam bertugas, mampu bertugas dalam keadaan apapun dan memiliki loyalitas yang tinggi baik untuk instansi maupun sesama rekannya.

Merujuk pada Peraturan Kepala Kepolisian (PERKAP) Nomor 16 Tahun 2006, Subdit Dalmas bertugas sebagai pengamanan unjuk rasa serta negosiasi. Dengan kata lain, tugas Subdit Dalmas yaitu mengamankan, menanggulangi tindakan anarkis atau kerusuhan pada saat terjadinya unjuk rasa, penengah serta menjadi negosiator. Jadi, jam kerja kepolisian dari unit Subdit Dalmas ini, tergantung atensi dari atasan dan peristiwa-peristiwa tertentu. Tidak hanya itu, tugas tambahan yang diemban unit Subdit Dalmas ini seperti pengawalan kepala daerah, kepala negara, pejabat maupun orang yang berpengaruh atau orang yang penting, pengawalan dalam pemindahan uang atm, pengawalan objek seperti wisata, bank dan lainnya.

Selanjutnya, setelah 1 tahun se usai bergabung, Kasubdit Dalmas Direktorat Samapta menyatakan bahwa kedisiplinan mereka sudah mulai berkurang ditandai dengan selalu izin meninggalkan tugas, merasa berat bahkan menolak jika mendapatkan tugas tambahan diluar *jobdesk* dan tidak mengutamakan kepentingan tugas dari instansi lagi dari pada kepentingan pribadi. Beberapa dari mereka meminta dan melakukan pengajuan pindah bidang dengan alasan mencari pengalaman baru. Kasubdit Dalmas Direktorat Samapta tidak menghalangi dan memperbolehkan jika seorang polisi muda tersebut layak untuk pindah bidang. Setelah pindah bidang, dari pantauan kinerja Kasubdit Dalmas Direktorat Samapta,

mereka kembali bersinergi dan memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas barunya. Polisi muda yang memiliki kategori belum layak untuk pindah bidang, Kasubdit Dalmas Direktorat Samapta meminta mereka untuk menaikkan kembali kinerjanya dalam bertugas agar bisa mendapatkan promosi jabatan atau pindah bidang jika bosan bekerja di bidang tempat ia bertugas saat ini.

Pada tanggal 12 Desember 2023, peneliti mewawancarai beberapa polisi muda yang baru bergabung dalam kepolisian di unit Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut. Dari wawancara tersebut mereka mengaku bahwa mereka sudah mulai bosan dengan pekerjaan mereka karena sulitnya berkreaitifitas dalam mengaplikasikan kemampuan utamanya, merasa kinerja mereka tidak sesuai dengan apa yang diberikan instansi, sulitnya mendapatkan promosi jabatan, gaji yang standar dan sulitnya memberikan pendapat dalam pembenahan atau evaluasi kerja karena belum mempunyai otoritas yang tinggi. Oleh karena itu, banyak dari mereka yang mengajukan pindah bidang ke yang lebih menantang serta berpeluang besar untuk mendapatkan promosi jabatan.

Kesejahteraan didapatkan dari masing-masing psikologis individu dengan merasakan apa yang sudah mereka berikan sesuai atau tidak dengan apa yang didapatkan. Karena mereka sudah dibebankan tugas yang lebih tinggi, intensitas yang padat, bnyak tugas rutin seperti penjagaan, sering dilibatkan ketugas lain yang padahal bukan jobdesknya, harus siap kapanpun dan dimanapun sehingga mereka berekspektasi tinggi dengan *feedback* yang akan didapatkan dari instanssi. Akan teetapi, mereka kurang puas terhadap yang diberikan instansi kepadanya.

Kurangnya kesejahteraan polisi muda tersebut ditandai dengan selalu izin meninggalkan tugas, merasa berat bahkan menolak jika mendapatkan tugas

tambahan diluar *jobdesk* dan tidak mengutamakan kepentingan tugas dari instansi lagi dari pada kepentingan pribadi.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Keyes (dalam Sari & Monalisa, 2021) yang mengungkapkan bahwa pegawai yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan menunjukkan sikap kooperatif yang lebih besar, tepat waktu dalam bekerja, rendahnya tingkat absensi, dan dapat bekerja lebih lama. Apa yang dilakukan polisi muda tersebut adalah kebalikannya yang ditunjukkan melalui sikap negatif yang dapat menghambat tujuan instansi.

Polisi muda tersebut mengatakan bahwa mereka sudah mulai bosan dengan pekerjaan mereka, merasa pekerjaannya kurang menantang dan merasa kinerja mereka tidak sesuai dengan apa yang diberikan instansi seperti sulitnya mendapatkan promosi jabatan, gaji yang masih standar dan sulitnya memberikan pendapat dalam pembenahan atau evaluasi kerja sehingga banyak dari mereka yang mengajukan pindah ke bidang yang lebih menantang dengan gaji yang lebih tinggi.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Herzberg (dalam Hartini, 2015) yang menyatakan bahwa ciri-ciri kepuasan kerja adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya yang berarti memiliki nilai positif terhadap instansi tempat ia bekerja. Apa yang ditunjukkan oleh polisi muda tersebut merupakan kebalikan dari ciri-ciri kepuasan kerja yang dapat diartikan bahwasanya polisi muda tersebut tidak puas dengan pekerjaannya yang menyebabkan merasa tidak sejahteranya polisi muda tersebut dalam pekerjaannya.

Dari fenomena yang peneliti paparkan diatas, maka peneliti tertarik meneliti tentang Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Psychological Well-Being* Pada

Aparat Kepolisian Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut, karena permasalahan *psychological well-being* dan kepuasan kerja rentan terjadi pada polisi muda yang baru bergabung (1 tahun bergabung), padahal menurut Kasubdit Dalmas Direktorat Samapta, pekerjaan polisi yang baru bergabung tersebut termasuk kategori mudah dan lebih memiliki waktu yang fleksibel.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu “Apakah Ada Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Psychological Well-Being* Pada Aparat Kepolisian Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut?”.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui serta menguji secara empiris tentang Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Psychological Well-Being* Pada Aparat Kepolisian Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut.

## 1.4 Hipotesis Penelitian

Penelitian ini mengajukan hipotesis yaitu ada hubungan positif kepuasan kerja dengan *psychological well-being* pada aparat kepolisian Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut dengan asumsi semakin tinggi kepuasan kerja aparat kepolisian Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut, maka semakin tinggi *psychological well-being* yang dirasakan aparat kepolisian. Begitu

sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja aparat kepolisian maka semakin rendah pula *psychological well-being* yang dirasakan aparat kepolisian Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut.

## 1.5 Manfaat Penelitian

### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya dibidang Psikologi Industri dan Organisasi terkait dengan kepuasan kerja dengan *psychological well-being*.

### b. Manfaat Praktis

#### 1) Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan masukan kepada instansi terkait tentang bagaimana cara meningkatkan kepuasan kerja, mengobservasi tentang kekurangan-kekurangan dilapangan yang mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja yang terjadi pada aparat kepolisian serta dapat menemukan solusi dan memperbaikinya agar dapat meningkatkan *psychological well-being* aparat kepolisian.

#### 2) Bagi Aparat Kepolisian

Penelitian ini juga secara praktis diharapkan dapat memberikan masukan kepada aparat kepolisian tentang meningkatkan kepuasan kerja dan *psychological well-being* tanpa harus menurunkan efektivitas kerja.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 *Psychological Well-Being*

##### 2.1.1 Definisi *Psychological Well-Being*

Ryff & Singer (2006) mengatakan bahwa *Psychological Well Being* adalah keadaan seseorang menerima kekuatan dan kelemahan diri, memiliki hubungan yang positif, mampu mengarahkan tingkah lakunya dengan baik, dapat mengembangkan potensi diri, mampu mengatur lingkungan, dan memiliki tujuan dalam hidupnya. Anand (2018) menyatakan bahwa kesejahteraan berperan sebagai ketidakhadiran perasaan negatif seperti tidak kesulitan ditempat kerja, tidak monoton, tidak takut akan masa depan, tidak ada penyesalan terhadap masa depan dan masa lalu, tidak merasa diabaikan atau di intimidasi atau dilecehkan dan tidak ada rasa putus asa.

Menurut Busro (2018) kesejahteraan psikologis secara umum dapat diartikan sebagai suatu bentuk kepuasan terhadap aspek-aspek hidup sehingga mendatangkan atau menimbulkan perasaan bahagia dan perasaan damai pada hidup seseorang. Namun standar kepuasan pada setiap orang berbeda sehingga hal ini bersifat subjektif. Menurut Maddux (2018) kesejahteraan subjektif (SWB) adalah konstruksi psikologis yang tidak peduli dengan apa yang orang lain miliki atau apa yang terjadi pada orang lain, namun kesejahteraan subjektif ini mengacu tentang bagaimana seseorang berpikir dan merasakan tentang apa yang dirinya miliki dan apa yang terjadi pada mereka.

Diener (dalam Indriani & Sugiasih, 2016) menjabarkan kesejahteraan psikologis merupakan kondisi individu mengevaluasi kognitif dan afektif di dalam

hidupnya. Bentuk evaluasi kognitifnya adalah kepuasan terhadap hidupnya, sedangkan evaluasi afektif adalah lebih sering muncul emosi positif seperti senang dan bahagia, serta lebih jarang mengalami emosi negatif seperti sedih dan marah. Sedangkan menurut Berger (dalam Rahama & Izzati, 2021) menyatakan *psychological well-being* ditempat kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memiliki dorongan atau motivasi, memiliki energi yang positif, terlibat dalam pekerjaannya, menikmati segala kegiatan yang ada di pekerjaan, serta mampu untuk bertahan dengan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis) adalah persepsi positif dan energi positif pada diri seseorang yang terkontrol, baik untuk diri sendiri maupun dengan orang lain.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Psychological Well-Being***

Maryatmi (2021) menyimpulkan beberapa faktor yang mempengaruhi *well-being* menurut beberapa para ahli, diantaranya berasal dari faktor internal dan faktor eksternal. Berikut penjelasan dari beberapa para ahli tersebut:

#### a. Faktor Internal

##### 1) Kontrol Diri

Peterson (dalam Maryatmi, 2021) menyebutkan bahwa kontrol diri merupakan faktor yang mempengaruhi *well-being*. Menurutny, kontrol diri menunjuk pada keyakinan individu bahwa dirinya dapat melakukan sesuatu untuk mencapai sesuatu hasil yang baik dan menghindari hal yang tidak diinginkan. Individu dapat dikatakan memiliki *well-being* apabila mampu atau yakin dapat mencapai apa yang diinginkannya.

## 2) Gender

Menurut Nolen-Hoeksema dan Rusting (dalam Maryatmi, 2021) gender adalah variabel penting dalam studi tentang *psychological well-being*. Perbedaan gender secara konsisten ditemukan dalam beberapa penelitian yang berhubungan dengan *mood* dan perilaku, seperti kesedihan, kecemasan atau ketakutan, gangguan kepribadian antisosial dan gangguan tingkah laku.

## 3) Kepribadian

Warr (dalam Maryatmi, 2021) menyatakan bahwa kepribadian digambarkan dalam bentuk *negative affectivity* dan *positive affectivity*. Kedua ciri kepribadian tersebut menggambarkan adanya perbedaan individu dalam perasaan dan emosi, dan keduanya berpengaruh terhadap respon emosional atas suatu keadaan dan peristiwa di dalam lingkungan.

## 4) Kesehatan

Triandis (dalam Maryatmi, 2021). Menyatakan bahwa biasanya di negara-negara yang tingkat *well-being* rendah akan banyak ditemukan lebih banyak penyakit fisik dan depresi.

## 5) Kepuasan Kerja

Warr (dalam Maryatmi, 2021) lebih lanjut menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah juga faktor yang mempengaruhi *well-being*. Mengutip penelitian yang dilakukan oleh Piotrkowski (dalam Maryatmi, 2021), digambarkan adanya korelasi yang positif antara kepuasan kerja yang dialami oleh pekerja laki-laki dengan keadaan emosional dan interpersonal pekerja tersebut dalam keluarganya.

b. Faktor Eksternal

Diener dan Suh (dalam Maryatmi, 2021) mengatakan bahwa *well-being* dalam bentuk penilaian terhadap kualitas kehidupan berbeda antara masyarakat satu dengan masyarakat yang lainnya dikarenakan penilaian atas kualitas kehidupan tersebut sangat bergantung pada nilai-nilai yang dianut oleh masyarakat tersebut.

Hal serupa juga dikatakan oleh Triandis (dalam Maryatmi, 2021), bahwa *well-being* dipengaruhi oleh sindrom budaya yang menurutnya, dapat dibagi menjadi tiga yaitu *complexity-simplicity*, *tightness-looseness* dan *individualism-collectivism*. Budaya yang sangat ketat (*tight*) berkorelasi dengan rendahnya *well-being*, demikian juga dengan budaya yang sangat kompleks, tetapi baik budaya kolektif maupun individualis dapat berpengaruh secara positif maupun negatif terhadap *well-being* dengan dimediasi oleh variabel *self-esteem* misalnya. Sedikit terkait dengan budaya, juga mengkaitkan antara kesesuaian individu dengan lingkungan (*person-environment fit*) dengan *subjective well-being*. Dalam hal ini dapat dijelaskan apabila atribut-atribut individu cocok dengan atribut-atribut budaya, sehingga akan muncul kesesuaian antara individu dan lingkungan sosialnya, maka *subjective well-being* akan meningkat.

Menurut Ryff & Singer (dalam Briankusuma & Izzati, 2022) *psychological well-being* memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah:

- a. Dukungan sosial (*social support*), adalah gambaran mengenai sikap saling mendukung antar individu agar menciptakan perasaan sejahtera.
- b. *Socioeconomic status* atau faktor sosial ekonomi seperti tingkat pendidikan, pemasukan, kesuksesan karir, status sosial yang dimiliki individu pada masyarakat, gagalnya seorang individu pada dunia pekerjaannya

mendorong terjadinya stress dan menurunkan *psychological well-being* yang berakhir pada penurunan produktivitas dan berimbas pada tempat individu melakukan pekerjaan.

- c. Jaringan sosial, faktor ini berkaitan dengan individu apakah aktif dalam perkumpulan serta aktivitas yang dilakukan, jaringan sosial mencerminkan hubungan yang dijalin apakah memiliki kualitas atau sebaliknya sehingga dapat mendorong peningkatan kesejahteraan secara psikologis.
- d. Religiusitas (*religiosity*), yaitu pandangan individu yang berkaitan dengan religiusitas, yang mana individu akan menyikapi kejadian hidupnya secara positif dan menjadikan kejadian tersebut bermakna.
- e. Kepribadian (*personality*) individu dengan kepribadian baik akan berkemampuan dalam menjalin hubungan yang memiliki makna pada orang sekitar serta jarang stress. Jika dalam diri individu kurang adanya kontrol dalam pengambilan risiko, penerimaan dirinya rendah, dan belum berkemampuan menetapkan keputusan dengan tepat dan jika maka mengurangi tingkat *psychological well-being*.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* berasal dari faktor internal dan faktor eksternal. Kepuasan kerja yang berasal dari faktor internal merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well-being*.

### 2.1.3 Aspek-Aspek *Psychological Well-Being*

Ryff & Singer (2006), mengemukakan beberapa aspek-aspek *Psychological well-being* diantaranya sebagai berikut:

a. *Self-Acceptance* (Penerimaan Diri)

Penerimaan diri adalah sikap positif terhadap diri sendiri, baik pada masa kini maupun masa lalu individu yang bersangkutan. Sikap positif diartikan sebagai sikap individu yang menerima segala aspek di dalam dirinya. Penerimaan diri merupakan kualitas yang penting bagi kehidupan manusia. Seorang individu yang tidak dewasa akan bertindak layaknya anak kecil dalam menghadapi situasi yang tidak menyenangkan, dan akan bereaksi seperti mengeluh, menyalahkan orang lain, atau menyesali diri (*self pity*). Sebaliknya, seorang individu yang matang akan berusaha mengolah frustrasi yang dialami dan bukan melimpahkan kesalahan pada orang lain, tetapi justru berusaha untuk merefleksikan diri dan introspeksi diri. Seorang individu yang matang dapat menunggu waktu yang tepat dan atau untuk merencanakan tindakan dalam berhadapan dengan situasi dan rintangan yang ditemui. Jika perlu menyerah kalau situasi sudah tidak lagi memungkinkan.

b. *Positive Relations* (Hubungan Positif dengan Individu Lain)

Aspek ini berkaitan dengan kemampuan menjalin hubungan antar pribadi yang hangat, memuaskan, saling mempercayai, memperhatikan kesejahteraan orang lain, mempunyai empati yang kuat, afeksi dan juga keintiman serta terdapat hubungan saling memberi dan menerima dalam interaksinya.

c. *Autonomy* (Otonomi)

Aspek otonomi mencakup hal-hal yang berkaitan dengan kemandirian individu dalam menjalani kehidupannya. Aspek yang terdapat di dalamnya adalah kemampuan untuk menentukan nasibnya sendiri, mandiri, mengatur perilakunya sendiri dan mengevaluasi dirinya berdasarkan standar pribadi.

d. *Environmental Mastery* (Penguasaan Lingkungan)

Aspek penguasaan lingkungan meliputi kemampuan individu untuk memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi dirinya, mengontrol kegiatan-kegiatan yang ada di luar dirinya, mampu memanfaatkan kesempatan yang ada, mampu untuk memilih dan menciptakan keadaan yang sesuai dengan nilai dan kebutuhan pribadinya. Sebaliknya orang yang tidak memiliki penguasaan lingkungan mengalami kesulitan dalam mengatur urusan sehari-hari, tidak mampu meningkatkan kualitas lingkungannya, serta tidak peka terhadap kesempatan yang ada dan kurang memiliki kendali terhadap dunia eksternalnya.

e. *Purpose in Life* (Tujuan Hidup)

Aspek ini meliputi keyakinan-keyakinan yang memberikan perasaan pada individu bahwa terdapat tujuan dan makna di dalam hidupnya, baik masa lalu maupun masa kini yang sedang dijalannya. Hal ini sangat berkaitan dengan adanya keterbukaan individu pada pengalaman (*Openess to experience*), dimana individu bergerak untuk semakin tidak bersikap defensif.

f. *Personal Growth* (Pengembangan Pribadi)

Aspek pengembangan pribadi meliputi kemampuan individu untuk mengembangkan potensi dirinya secara berkesinambungan, untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia.

Menurut Page (dalam Akhbar dkk, 2020) kesejahteraan di tempat kerja dibangun dari dua dimensi, yakni:

a. Dimensi Intrinsik

kesejahteraan di tempat kerja terdiri dari aspek-aspek mengenai perasaan pegawai terkait tugas yang dimiliki dalam ranah kerja mereka. Faktor ini terdiri dari

lima aspek, yaitu tanggung jawab dalam kerja, makna pekerjaan, kemandirian dalam pekerjaan, penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam kerja, serta perasaan berprestasi dalam bekerja.

b. Dimensi Ekstrinsik

Kesejahteraan di tempat kerja terdiri dari aspek-aspek mengenai perasaan pegawai terkait lingkungan pekerjaan mereka. Faktor ini terdiri dari delapan aspek, yakni penggunaan waktu yang sebaik-baiknya, kondisi kerja, supervisi, peluang promosi, pengakuan terhadap kinerja yang baik, penghargaan sebagai individu di tempat kerja, upah, dan keamanan pekerjaan.

Dari penjelasan ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek *psychological well-being* terdiri dari penerimaan diri, hubungan positif dengan individu lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pengembangan pribadi.

#### 2.1.4 Ciri-Ciri *Psychological Well-Being*

Keyes (dalam Sari & Monalisa, 2021) mengungkapkan bahwa pegawai yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan menunjukkan sikap kooperatif yang lebih besar, tepat waktu dalam bekerja, rendahnya tingkat absensi, dan dapat bekerja lebih lama. Hal tersebut akan mendorong pegawai supaya tetap produktif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Instansi akan mendapatkan pegawai dengan loyalitas dan dedikasi tinggi yang memiliki pengalaman serta potensi yang dibutuhkan. Tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah merusak individu dan organisasi. Seperti yang telah dijelaskan, kesejahteraan psikologis penting untuk kebahagiaan orang secara keseluruhan dan merupakan dasar untuk berbagai perilaku positif, termasuk

bagaimana orang berperilaku terhadap orang lain, tingkat kepercayaan, kemampuan dalam pemecahan masalah, kekuatan mental dan ketahanan.

Ryff (dalam Wibisono & Wiboswo, 2024) menggambarkan individu dengan *psychological well-being* yang baik dengan beberapa ciri yang diantaranya, mampu membangun relasi yang hangat dengan orang lain, mampu menghadapi tekanan sosial, dapat mengontrol lingkungan eksternal, menerima diri apa adanya, memiliki arti hidup, dan memiliki kemampuan untuk mewujudkan potensi diri. Sebaliknya, *psychological well-being* yang buruk akan berdampak pada munculnya penurunan harga diri, perasaan depresi, ketidakberdayaan, dan perasaan cemas yang berlebihan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri seseorang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi, mereka akan menunjukkan sikap positif terhadap organisasinya dan melakukan yang terbaik untuk organisasinya. Sebaliknya. Seseorang yang kesejahteraan psikologisnya rendah, mereka merasa tidak bahagia dengan organisasi dengan menunjukkan sikap yang dapat merugikan organisasi tempat ia bekerja.

## **2.2 Kepuasan Kerja**

### **2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Menurut Maryatmi (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai yang muncul sebagai akibat dari penilaian terhadap kerjanya atau pengalaman kerjanya. Sedangkan menurut Handoko (dalam Adhari, 2021)

kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Menurut Waluyo (2019) kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para pegawai terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Sedangkan menurut Izzati & Mulyana (2019) kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan penilaian terhadap situasi kerja.

Wijaya (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan pegawai terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan pegawai, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Sedangkan menurut Ekawarna (2018), kepuasan kerja merupakan bagian kepuasan hidup, yang berhubungan dengan perasaan dan sikap dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja merupakan perasaan positif dan menyenangkan dari pekerja terhadap pekerjaan mereka. Perasaan menyenangkan tersebut didapat dari kesesuaian hasil kinerja mereka dengan apa yang diberikan instansi/organisasi tempat mereka berkerja.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Waluyo (2019) menyatakan bahwa banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja, diantaranya:

- a. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai seperti minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- b. Faktor sosial, merupakan hubungan interaksi sosial seperti pegawai, atasan, pegawai dan atasan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai seperti sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi.

Menurut Bamban & Putra (2020), berikut adalah faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, yaitu :

- a. Pekerjaan Secara Mental Adalah Menantang

Pekerjaan secara mental adalah menantang adalah memberikan kesempatan pegawai menggunakan keterampilan dan kemampuan serta menawarkan tugas, memberikan kebebasan dan umpan balik. Sehingga menghindari perasaan bosan sebagai akibat pekerjaan kurang menantang.

- b. Ganjaran Yang Pantas

Keinginan untuk mendapatkan sistem upah dan kebijakan promosi secara adil, menjadi harapan bagi setiap pegawai. Sehingga perasaan puas akan muncul jika pemberian upah yang dilakukan oleh instansi didasarkan pada tuntutan pekerjaan, kemampuan individu, standart upah yang berlaku.

- c. Kondisi Kerja Yang Mendukung

Kondisi kerja yang mendukung yang meliputi keadaan sekitar fisik tidak membahayakan, suhu, pencahayaan, tingkat kebisingan, dan faktor lingkungan lain, guna memudahkan pengerjaan tugas.

d. Rekan Kerja Yang Mendukung

Rekan kerja mendukung adalah salah satu faktor terpenting, karena memiliki rekan kerja yang ramah dan menyenangkan akan tercipta dan meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

e. Kesesuaian Kepribadian Dengan Pekerjaan

Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan pada dasarnya bahwa seseorang akan memperoleh kepuasan jika tipe pekerjaan yang dilakukan sebidang dengan bakat dan kemampuan yang mereka miliki.

Selanjutnya menurut Sarah & Iman (2018) Beberapa faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja secara khusus, meliputi frustrasi dan pengasingan, ciri-ciri teknologi, kebermanaknaan kerja, sifat-sifat supervisi, pekerjaan, ketidaksesuaian peran dan konflik peran.

Dari penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor kepuasan kerja dapat dilihat dari faktor internal (persepsi seseorang mengenai apa yang dirasakan) dan faktor eksternal dari dalam diri individu (apa yang diberikan organisasi terhadapnya).

### 2.2.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Akbar, dkk (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai beberapa aspek. Diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Kerja Yang Secara Mental Menantang

Kebanyakan pegawai menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan

yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Ganjaran Yang Pantas

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang manakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula pegawai berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

c. Kondisi Kerja yang Mendukung

Pegawai peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa pegawai lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak esktrēm (terlalu banyak atau sedikit).

d. Rekan Kerja Yang Mendukung

Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

e. Kesesuaian Kepribadian Dengan Pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehdadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

Luthans (dalam Indrasari, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi enam aspek yakni:

a. Gaji

Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis.

b. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.

c. Promosi

Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.

d. Kelompok Kerja

Teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja.

Dari penjelasan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja diantaranya adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

#### 2.2.4 Ciri-Ciri Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki ciri-ciri perilaku yang dapat diamati. Menurut Coquitt, LePine dan Wesson (dalam Izzati & Mulyana, 2019) terdapat dua unsur yang terkandung dalam kepuasan kerja, yaitu *value fulfillment* atau pemenuhan nilai dan *satisfaction with the work itself* atau kepuasan atas pekerjaan itu sendiri. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing unsur kepuasan kerja.

a. *Value Fulfillment*

Seorang pekerja akan merasa puas apabila pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang mereka hargai. Sesuatu yang berharga atau mempunyai nilai adalah

segala sesuatu yang secara sadar atau tidak sadar orang ingin mencari atau mendapatkan. Kepuasan kerja akan terjadi apabila pekerja merasakan bahwa nilai yang mereka inginkan terpenuhi, diperoleh *value fulfillment*. Tetapi orang yang berbeda dapat menghargai hal yang berbeda dan bahwa nilai dapat berubah selama dalam kehidupan kerja. Teori yang bersangkutan dengan pemenuhan nilai tersebut dinamakan *Value-percept theory*.

b. *Satisfaction with the work itself*

Penelitian menunjukkan bahwa *critical psychological state* membuat pekerjaan memuaskan. Terdapat tiga macam keadaan psikologis, yaitu:

- 1) *Meaning fulnes of work* yaitu keberartian pekerjaan mencerminkan tingkatan di mana tugas pekerjaan dipandang sebagai sesuatu yang diperhitungkan dalam sistem filosofi dan keyakinan pekerja.
- 2) *Responsibility for outcomes* yaitu tanggung jawab terhadap hasil, menangkap tingkatan dimana pekerja merasa bahwa mereka adalah pendorong utama kualitas dari pekerjaan unit. Pekerja merasa seperti usaha mereka tidak menjadi masalah, karena hasil pekerjaan diatur oleh prosedur yang efektif, atau rekan sekerja yang lebih memengaruhi.
- 3) *Knowledge of results* yaitu pengetahuan tentang hasil mencerminkan tingkatan terhadap pengetahuan pekerja baik, atau seberapa buruk, yang mereka lakukan. Banyak pekerja bekerja dalam pekerjaan dimana mereka tidak pernah menemukan kesalahan mereka atau memerhatikan pada saat kapan mereka melakukan dengan baik.

Menurut Herzberg (dalam Hartini, 2015), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku pegawai yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi instansi berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Sebaliknya tingkah laku pegawai yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi instansi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kepuasan kerja dapat dilihat dari perilaku pekerja. Jika seseorang merasakan kepuasan kerja, mereka akan memiliki nilai positif terhadap organisasinya. Jika seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya, maka mereka akan melakukan hal yang merugikan terhadap organisasi tempat ia bekerja.

### **2.3 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan *Psychological Well-Being***

Kepuasan kerja merupakan kunci utama kesejahteraan dan faktor penting bagi hasil pasar tenaga kerja. Bila kesejahteraan pegawai diperhatikan maka kinerja bagus, menurunnya *turnover*, sehingga hal ini menjadi perhatian instansi atau organisasi (Frey dan Stuszer dalam Adamy, 2016). Kepuasan kerja individu memiliki peran yang cukup besar di dalam pencapaian tujuan organisasi. Individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan individu yang tidak berpuas hati mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja

individu akan berpengaruh terhadap kinerja individu yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi (Ahmadiansah, 2020).

Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja, harus diawali dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Jika seseorang dikatakan sejahtera dalam persepsi, berarti kepuasan kerja yang dirasakan pegawai telah terpenuhi. Sebaliknya, seseorang yang memiliki kesejahteraan yang rendah, berarti kepuasan kerja belum terpenuhi yang dapat mengakibatkan dampak negatif bagi organisasi. Kesejahteraan bersifat subjektif, tergantung dari persepsi setiap individu, sehingga sulit meningkatkan kesejahteraan dari masing-masing pekerjanya. Tetapi, dengan mengambil kesimpulan dan menganalisis setiap kebutuhan pekerja, kesejahteraan psikologis pada pegawai ditempat ia bekerja dapat tercapai. Kebahagiaan tidak dapat dijamin hanya dengan memiliki tujuan untuk mencapainya. Tujuan-tujuan ini dapat dijadikan standar atau sebagai aspirasi. Menurut perspektif ini, kesejahteraan subjektif adalah kriteria atau aturan yang mengukur kedekatan seseorang dengan tujuan yang ingin dicapainya (Wells, 2010).

Meskipun kepuasan kerja biasanya tidak dibicarakan dalam kerangka kerja *well-being*, namun dapat diasumsikan keduanya terkait karena tingginya proporsi waktu yang digunakan individu di tempat kerja. Beberapa spekulasi muncul seputar keterkaitan kedua konstruk ini, beberapa peneliti percaya bahwa kepuasan hidup menjadi penyebab (*determinant*) dari kepuasan kerja dan yang lainnya percaya bahwa kepuasan kerja adalah salah satu penyebab bagi kepuasan hidup secara keseluruhan. Tanpa memperhatikan urutan sebab akibatnya, hasil penelitian mengarah pada kesimpulan bahwa kepuasan kerja dengan *well-being* berhubungan secara positif (Rode, dalam Maryatmi, 2021).

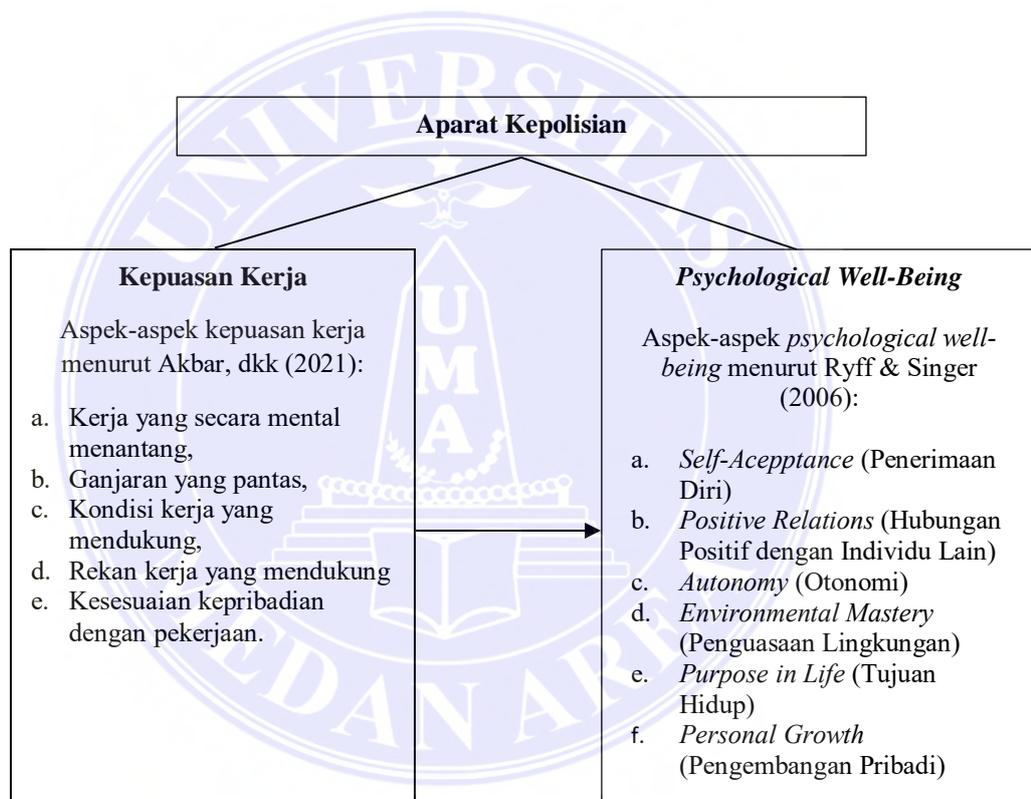
Untuk mendukung hubungan kepuasan kerja dengan *psychological well-being* pada pekerja, penelitian yang dilakukan oleh Assyifa (2023) yang berjudul Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Kontrak CV. Fian Putra Batang dengan hasil variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan CV. Fian Putra Batang. Uji korelasi menunjukkan  $r_{xy} = 0,507$  dengan taraf signifikansi  $p = 0,000$  yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis karyawan CV. Fian Putra Batang.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Tanujaya (2014) dengan judul penelitian Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (*Psychological-Well Being*) Pada Karyawan *Cleaner* (Studi Pada Karyawan *Cleaner* Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar UMP Di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta dengan hasil terdapat hubungan positif agak rendah yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan *cleaner* di PT. Sinergi Integra Services. Fakta ini berarti semakin karyawan *cleaner* merasakan kepuasan kerja maka kesejahteraan psikologis semakin tinggi. Sebaliknya, semakin karyawan *cleaner* merasakan ketidakpuasan kerja maka kesejahteraan psikologis semakin rendah.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Tenggara, dkk (2008) dengan judul penelitian Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan dengan hasil ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis. Berdasarkan hasil ini, maka diketahui bahwa, semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik kesejahteraan psikologisnya.

Dari penjelasan teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan *psychological well-being* pada aparat kepolisian Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut yang belum pernah diteliti sebelumnya pada aparat kepolisian Subdit Dalmas Direktorat Samapta.

## 2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut yang beralamat di Jalan SM Raja, KM 10,5 Kota Medan, Sumatera Utara yang diawali dengan peneliti bertemu dengan Direktur Subdit Dalmas Samapta Polda Sumut secara informal guna meminta izin penelitian di Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut pada tanggal 6 Desember 2023. Setelah mendapatkan izin, selanjutnya peneliti melakukan observasi awal pada tanggal 11 Desember 2023. Setelah mendapatkan fenomena yang terjadi, peneliti melakukan pengujian skala (*Try Out*) kepuasan kerja dan skala *psychological well-being* yang berisi pernyataan dari masing-masing skala, identitas responden serta petunjuk pengisian skala dengan menggunakan kertas kepada sampel lain (bukan sampel utama). Selanjutnya peneliti menyebarkan skala yang telah dianalisis kepada sampel utama sebagai sampel penelitian. Setelah menyebar skala dan mendapatkan hasil jawaban dari responden, selanjutnya peneliti memindahkan jawaban sampel ke *Microsoft Office Excel 2013* dan memberikan skor terhadap skala yang sudah dikumpulkan, kemudian *SPSS For Windows versi 23.0* digunakan untuk pengolahan data untuk melakukan pengujian normalitas, linearitas dan hipotesis.

#### 3.2 Alat dan Bahan

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan perangkat komputer dan

printer. Selanjutnya, peneliti membagikan kuesioner kepada sampel ditempat penelitian. Kemudian sampel tersebut mengisi pernyataan-pernyataan yang berada di kuesioner menggunakan alat tulis (pulpen).

Adapun alat penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop dengan spesifikasi prosesor *Intel Celeron Inside*, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi *Microsoft Windows 10*. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan *SPSS for Windows versi 23.0*. Kemudian skor yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu *Microsoft Excel 2013*.

### 3.3 Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif yang menekankan analisis pada data-data numerikal yang diolah melalui metode statistika. Menurut Sugiyono (2015), metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel penelitian. Tujuan dari penelitian korelasi adalah menemukan ada tidaknya hubungan antara dua variabel penelitian. Dalam penelitian ini melihat dari hubungan antara kepuasan kerja dengan *psychological well-being* pada aparat kepolisian Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut.

#### a. *Psychological Well-Being*

*Psychological well-being* adalah persepsi positif dan energi positif pada diri seseorang yang terkontrol, baik untuk diri sendiri maupun dengan orang lain.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif dan menyenangkan dari pekerja terhadap pekerjaan mereka. Perasaan menyenangkan tersebut didapat dari kesesuaian hasil kinerja mereka dengan apa yang diberikan perusahaan/organisasi tempat mereka berkerja.

### 3.4 Subjek Penelitian

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Aparat Kepolisian Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut berjumlah 254 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian ini berjumlah 83 orang Aparat Kepolisian Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut.

#### 3.4.3 Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik *Nonprobability Sampling* dengan Teknik *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2015) *Sampling Purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah polisi muda yang baru bergabung kedalam kepolisian 1 tahun terakhir ditahun 2023 sampai dengan tahun 2024.

### 3.5 Prosedur Penelitian

Berikut adalah prosedur atau langkah penelitian yang akan dijalankan dalam penelitian ini.

#### 3.5.1 Persiapan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan beberapa persiapan yaitu persiapan administrasi. Persiapan administrasi dalam penelitian ini menyangkut surat menyurat atas izin penelitian dari Universitas Medan Area dan surat selesai penelitian. Surat izin penelitian dikeluarkan oleh pihak tempat penelitian.

#### 3.5.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan alat ukur dalam penelitian ini memakai skala *Likert* dari variabel kepuasan kerja dan variabel *psychological well-being*. Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan aspek kepuasan kerja menurut Akbar, dkk (2021) yaitu kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan yang berjumlah 24 aitem yang terdiri atas aitem *favorable* (positif) dan aitem *unfavorable* (negatif). Skala dalam penelitian ini kemudian disusun menggunakan empat alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Sementara untuk respon dari aitem *favorable*, jika menjawab SS mendapat nilai 4, S mendapat nilai 3, TS, mendapat nilai 2, dan STS mendapat nilai 1. Sedangkan respon dari item *unfavorable*, jika menjawab SS mendapat nilai 1, S mendapat nilai 2, TS mendapat nilai 3, dan STS mendapat nilai 4.

**Tabel 1 Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba**

Kepuasan Kerja	Indikator	Aitem	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Kerja yang secara mental menantang	Kesempatan menggunakan keterampilan dan kemampuan	1	18
	Kebebasan	6	24
	Umpan balik dari hasil pekerjaan	19	2
Ganjaran yang pantas	Upah yang sesuai	10	17
	Promosi jabatan yang adil	3	20
Kondisi Kerja yang Mendukung	Kedaaan sekitar yang tidak berbahaya	21	13
	Temperatur (suhu)	4	9
	Cahaya,	7	12
	Kebisingan	23	14
Rekan kerja yang mendukung	Rekan kerja yang ramah	22	8
	Rekan kerja yang menyenangkan	5	15
Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	Sama dan sebangun	16	11
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>12</b>

Selanjutnya, dari skala *psychological well-being* dalam penelitian ini memakai skala baku yang disusun oleh Ryff & Singer (2006) yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan individu lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pengembangan pribadi. Dikarenakan skala yang tertera menggunakan bahasa Inggris, peneliti mencari jurnal yang memakai skala ryff yang telah di translate kedalam bahasa Indonesia, yaitu dari jurnal Muttaqin (2022). Peneliti menghubungi Muttaqin (2022) menggunakan email dan ia telah memberikan izin peneliti untuk menggunakan skala yang telah di translate yang akan digunakan peneliti untuk mendapatkan data. Skala *psychological well-being* dalam penelitian berjumlah 42 aitem dengan menggunakan skala *Likert*. Skala dalam penelitian ini, kemudian disusun menggunakan empat alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Untuk respon dari item *favorable*, jika menjawab SS mendapat nilai 4, S mendapat nilai 3, TS, mendapat nilai 2, dan STS mendapat nilai 1. Sedangkan respon dari item *unfavorable*, jika

menjawab SS mendapat nilai 1, S mendapat nilai 2, TS mendapat nilai 3, dan STS mendapat nilai 4.

**Tabel 2 Distribusi Aitem Skala *Psychological Well-Being* Sebelum Uji Coba**

<i>Psychological Well-Being</i>	Aitem	
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
<i>Autonomy</i>	1, 7, 25, 37	13, 19, 31
<i>Environmental mastery</i>	2, 8, 20, 38	14, 26, 32
<i>Personal growth</i>	9, 21, 33	3, 15, 27, 39
<i>Positive relations</i>	4, 22, 28, 40	10, 16, 34
<i>Purpose in life</i>	11, 29, 35	5, 17, 23, 41
<i>Self-acceptance</i>	6, 12, 24, 42	18, 30, 36
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>20</b>

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan pengujian validitas konstruksi. Untuk menguji validitas konstruksi, digunakan dari pendapat dari ahli (*judgment experts*). Dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli sesuai dengan lingkup yang diteliti (Sugiyono, 2015).

Adapun kriteria validitas aitem diukur dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $> 0,3$ , maka aitem dinyatakan valid. Namun apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $< 0,3$  maka aitem dinyatakan tidak valid atau gugur (Sugiyono (2015)). Dalam penelitian ini, korelasi antara skor setiap item dengan skor total keseluruhan item yang perhitungannya menggunakan *SPSS For Windows versi 23.0*.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil pengeluaran yang di lakukan untuk mengetahui derajat kepandaian ketelitian atas keakuratan yang di tunjukan pada instrumnt pengukuran. Uji reliabilitas di tunjukan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran di ulang dua kali atau lebih. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dengan *internal consistency*, dilakukan dcngan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian yang data diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2015). Reliabilitas akan diukur dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*.

### 3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis menggunakan Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan aplikasi *SPSS For Windows versi 23.0* dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Sebagai kriterianya apabila  $p > 0,05$  sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya dinyatakan apabila  $p < 0,05$  sebarannya dinyatakan tidak normal.

### 3.6.4 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apa terdapat hubungan linear antara variable bebas dengan variable terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan pengujian *Test For Linearity* dalam program *SPSS*.

### 3.6.5 Uji Hipotesis

Metode analisis uji hipotesis yang digunakan sesuai dengan rencana penelitian adalah teknik korelasi *pearson product moment* dari Karl Pearson, dengan tujuan ingin melihat hubungan antara variabel bebas dengan variabel

terikat. Perhitungan analisis data pada penelitian ini diuji menggunakan *SPSS*. Jika nilai signifikan atau probabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), maka hipotesis ditolak. Sebaliknya, jika nilai signifikan atau probabilitas yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka hipotesis diterima.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan dari hasil analisis penelitian pada aparat kepolisian Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut, diketahui bahwa hipotesis diterima yang berarti ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *psychological well-being* dilihat dari nilai koefisien ( $r_{xy}$ ) yang memiliki nilai 0,781 dengan  $p$  atau signifikansinya  $0,000 < 0,050$ , yang artinya ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *psychological well-being* pada aparat kepolisian Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut. Begitu juga dengan nilai koefisien determinan ( $r^2$ ) yang memiliki nilai 0,609, hal ini setara dengan 60,9% yang artinya kepuasan kerja berkontribusi sekitar 60,9% terhadap *psychological well-being*, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
- b. Dari hasil data perhitungan mean empirik dan mean hipotetik diketahui bahwa variabel kepuasan kerja pada aparat kepolisian Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut memiliki mean hipotetik sebesar 55, mean empirik sebesar 50,41 dan standar deviasi sebesar 4,167. Sedangkan untuk variabel *psychological well-being*, mean hipotetik sebesar 100, mean empiriknya sebesar 83,25 dan standar deviasi sebesar 15,639. dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dan *psychological well-being* tergolong rendah.

Dengan yang peneliti paparkan diatas, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

## 5.2 Saran

### a. Saran Bagi Subjek Penelitian

Melihat kualitas kepuasan kerja dan *psychological well-being* pada aparat kepolisian tergolong rendah, diharapkan kepada subjek penelitian untuk berdiskusi perihal *jobdesk* dengan pihak instansi secara mendalam, melakukan atau mengikuti pelatihan dalam menunjang kinerja aparat terhadap tugas yang diemban, mengutarakan pendapat tentang hambatan-hambatan yang menjadi tantangan saat bertugas dibidangnya, menyatakan pendapat tentang pembenahan untung menunjang kinerja, serta mencintai dan memantapkan diri bahwasanya setiap tugas yang diemban memiliki tantangannya masing-masing. Karena aparat kepolisian merupakan salah satu tugas yang bijaksana dalam mengemban dan mengayomi masyarakat. Jika kurang menguasai tugas yang diemban, maka tetap pelajari tugas tersebut, belajar dari pengalaman, sehingga kepuasan kerja tetap terpenuhi dan kesejahteraan psikologis dapat tercapai. Jika sudah melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan baik, aparat kepolisian juga boleh dan berhak untuk meniti jenjang karir yang lebih tinggi.

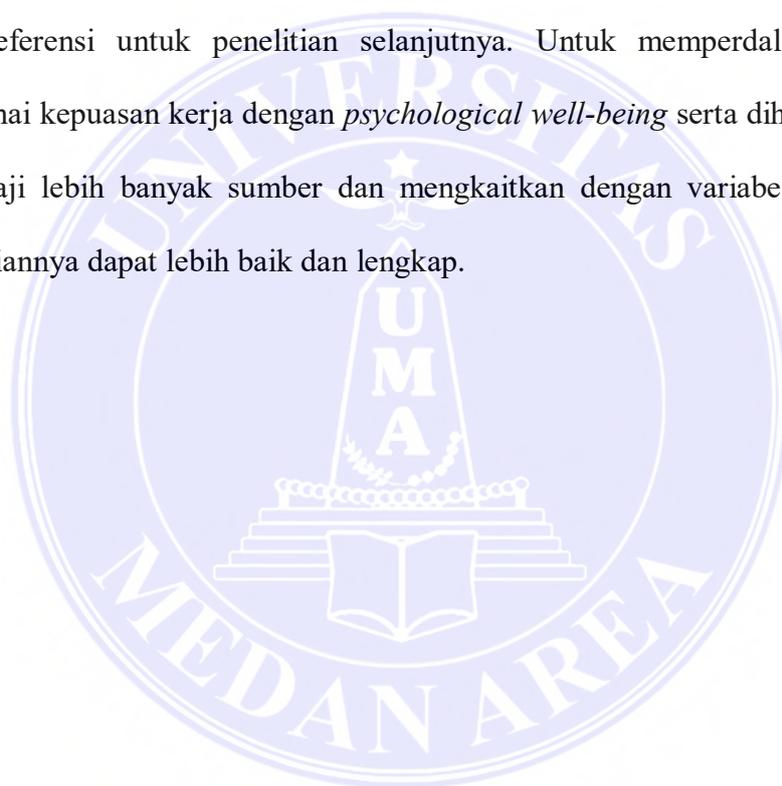
### b. Saran Bagi Instansi

Disarankan kepada pihak organisasi untuk lebih meninjau kebutuhan-kebutuhan aparat untuk menunjang efisiensi pekerjaan seperti memberikan mengajak seluruh aparat berdiskusi tentang hambatan-hambatan yang menjadi tantangan saat bertugas dibidangnya, mendeskripsikan *jobdesk* aparat secara

mendalam, memberikan pelatihan menyangkut *jobdesk* dan memberikan *reward* berupa pujian, bonus, atau penghargaan lainnya kepada aparat yang menjalankan tugas dengan baik agar aparat semangat dan mencintai profesi dan tugas-tugasnya. Dengan dilakukan demikian, hal tersebut berpotensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada aparat kepolisian.

c. Saran Bagi Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan dan digunakan sebagai bahan perbandingan juga referensi untuk penelitian selanjutnya. Untuk memperdalam penelitian mengenai kepuasan kerja dengan *psychological well-being* serta diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber dan mengkaitkan dengan variabel lainnya agar penelitiannya dapat lebih baik dan lengkap.

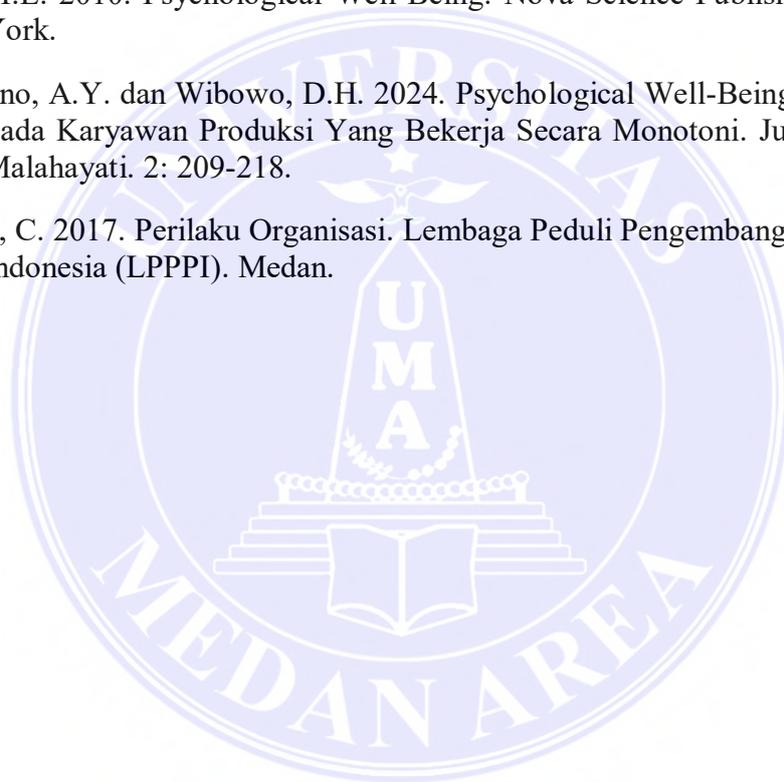


## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian. Unimal Press. Aceh.
- Adhari, I.Z. 2021. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. CV. Penerbit Qiara Media. Jawa Timur.
- Ahmadiansah, R. 2020. Psikologi Industri & Organisasi; Tinjauan Motivasi Dan Kepuasan Kerja. Kreasi Total Media. Yogyakarta.
- Akbar, M.S., Prasada, D., Safiih, A.R. dan Nuryani, Y. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Insan Cendekia Mandiri. Sumatera Barat.
- Akhbar, M.N., Harding, D. dan Yanuarti, N. 2020. Peran Kesejahteraan di Tempat Kerja Terhadap Kesiapan Untuk Berubah. Psikologika. 25:229-244.
- Anand, R. 2018. Happiness At Work Mindfulness, Analysis And Well-Being. Sage Publications. New Delhi.
- Assyifa, M.D.A. 2023. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Kontrak CV. Fian Putra Batang. Skripsi Universitas Islam Sultan Agung. Semarang.
- Auliani, R. dan Wulanyani, N.M.S. 2017. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. Jurnal Psikologi Udayana. 4:426-434.
- Bamban J.R. dan Putra, B.I. 2020. Psikologi Industri. UMSIDA Press. Sidoarjo.
- Briankusuma, G.D. dan Izzati, U.A. 2022. Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Psychological Well-Being Pada Guru. Jurnal Penelitian Psikologi. 9:11-20.
- Busro, M. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Ekawarna. 2018. Manajemen Konflik dan Stres. PT. Bumi Aksara. Jakarta Timur.
- Hartini, H. 2015. Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Muat Ulang Di PT. Abdi Reza Batu Bara. Skripsi Universitas Medan Area. Medan.
- Indrasari, M. 2017. Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan. Indomedia Pustaka. Yogyakarta.
- Indriani, D. dan Sugiasih, I. 2016. Dukungan Sosial Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawati PT. SC Enterprises Semarang. Proyeksi. 11:46-54

- Izzati, U.A. dan Mulyana, O.P. 2019. Psikologi Industri & Organisasi. Bintang Surabaya. Surabaya.
- Loka, I. dan Mahalayati. 2019. Analisis Kinerja Karyawan PT. Putra Kediangan Propertindo. Gema. 11:99-107.
- Maddux, J.E. 2018. Subjective Well-Being And Life Satisfaction. Routledge. New York.
- Marcheline, A.R dan Adiati, R.P. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan yang Mengalami Job Mismatch. Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM). 1:1319-1330.
- Maryatmi, A.S. 2021. Well-Being Di Dunia Kerja. CV. Pena Persada. Purwokerto Selatan.
- Muttaqin, D. 2022. Internal Structure Evaluation on the Indonesian Version of Psychological Well-Being Scales. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*. 9:1-16.
- Peraturan Kepala Kepolisian (PERKAP) Nomor 16 Tahun 2006. Tentang Pengendalian Massa.
- Rahama, K. dan Izzati, U.A. 2021. Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Psychological Well-Being pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 8:94-106.
- Rusmini, A. 2021. Gambaran Kepolisian Republik Indonesia Dalam Sistem Penegakan Hukum di Indonesia. New Vita Pustaka. Yogyakarta.
- Ryff, C. D. and Singer, B. H. 2006. Know Thyself And Become What You Are: A Eudaimonic Approach To Psychological Well-Being. *Journal of Happiness*. 9:13-39.
- Sahrah, A. dan Iman, B.A. 2018. Psikologi Industri & Organisasi. Trustco. Jakarta.
- Sari, M.A. dan Monalisa, A. 2021. Psychological Well-Being Karyawan Studi Literatur. *Syntax Idea*. 3:161-170.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Syahrudin, Y. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 13:59-72.
- Tanujaya, W. 2014. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (*Psychological-Well Being*) Pada Karyawan *Cleaner* (Studi Pada Karyawan *Cleaner* Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar UMP Di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta. *Jurnal Psikologi*. 12:67-79.

- Tasaripa, K. 2013. Tugas Dan Fungsi Kepolisian Dalam Perannya Sebagai Penegak Hukum Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*. 1:1-9.
- Tenggara, H., Zamralita dan Suyasa, P.T.Y.S. 2008. Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*. 10:96-115.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002. Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Waluyo, M. 2019. *Manajemen Psikologi Industri*. CV. Literasi Nusantara Abadi. Malang.
- Wells, I.E. 2010. *Psychological Well-Being*. Nova Science Publishers, Inc. New York.
- Wibisono, A.Y. dan Wibowo, D.H. 2024. Psychological Well-Being Dan Burnout Pada Karyawan Produksi Yang Bekerja Secara Monotoni. *Jurnal Psikologi Malahayati*. 2: 209-218.
- Wijaya, C. 2017. *Perilaku Organisasi*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI). Medan.





## Lampiran 1 Skala penelitian

### INFORMED CONSENT

Beirkut ini adalah naskah yang akan dibacakan pada calon responden penelitiain:

Saya adalah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang akan melakukan penelitian sebagai salah satu kegiatan dalam menyelesaikan program studi S1 di Universitas Medan Area.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Psychological Well-Being* Pada Aparat Kepolisian Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut.

Saya mengharapkan partisipasi saudara/i untuk bersedia menjadi responden dalam penelitian saya dan memberikan tanggapan atau jawaban dari pernyataan yang diberikan dengan memilih salah satu kategori jawaban. Saya menjamin kerahasiaan identitas dan informasi yang saudara/i berikan. Penelitian ini hanya dipergunakan untuk kepentingan pendidikan serta pengembangan ilmu pengetahuan.

Terima kasih atas kerjasama saudara/i.

Setelah memahami penjelasan penelitian, dengan ini saya menyatakan:

**SETUJU/TIDAK SETUJU\***

Untuk ikut sebagai responden/sampel penelitian.

Nama :  
Umur :  
Alamat :

Medan, .....

( )

\*) coret yang tidak perlu

## PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan yang menggambarkan segala sesuatu tentang diri Anda. Baca dan pahami setiap pernyataan yang ada. Kemudian berilah tanda (X) pada kolom jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda saat ini.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

SS : apabila jawaban **Sangat Setuju**

S : apabila jawaban **Setuju**

TS : apabila jawaban **Tidak Setuju**

STS : apabila jawaban **Sangat Tidak Setuju**

Usahakan lah untuk tidak melewati satu nomor pun dalam memberi jawaban pada pernyataan-pernyataan ini.

**Contoh Pengisian Skala :**

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan saya	X			

**Variabel X**

<b>NO.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Saya bekerja sesuai dengan apa yang saya bisa				
2.	Rekan dan atasan tidak peduli dengan apa yang sudah saya kerjakan				
3.	Saya naik pangkat jika saya bekerja dengan baik secara konsisten				
4.	Tempat saya bekerja, tidak membuat saya kepanasan maupun kedinginan				
5.	Rekan kerja saya menjadi penghibur jika saya dalam masalah				
6.	Saya bekerja dengan pemikiran saya				
7.	Tempat saya bekerja, tidak membuat saya merasa gelap atau silau				
8.	Rekan kerja saya cuek dengan saya				
9.	Tempat saya bekerja membuat saya kepanasan atau kedinginan				
10.	Gaji yang saya terima relevan dengan apa yang sudah saya kerjakan				
11.	Pekerjaan saya bertolak belakang dengan apa yang saya sukai				
12.	Tempat saya bekerja membuat saya merasa silau atau gelap				
13.	Lingkungan tempat saya bekerja mempunyai resiko yang besar terhadap diri saya				
14.	Tempat saya bekerja tidak kondusif				
15.	Rekan kerja saya memperburuk keadaan saya jika saya dalam masalah				
16.	Saya cocok dengan pekerjaan saya saat ini				
17.	Gaji yang saya terima tidak relevan dengan apa yang sudah saya kerjakan				
18.	Saya berfikir bahwa pekerjaan saya tidak sesuai dengan fashion bidang saya				
19.	Saya mendapat pujian dari rekan dan atasan jika bekerja dengan baik				
20.	Walaupun hasil kerja saya baik, tidak akan mengubah jenjang karir saya				
21.	Lingkungan tempat saya bekerja tidak mempunyai resiko yang membahayakan				
22.	Rekan kerja saya akrab dengan saya				
23.	Tempat saya bekerja cukup kondusif				
24.	Saya bekerja dengan prosedur-prosedur yang sudah ditetapkan				

**Variabel Y**

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya berani menyatakan pendapat saya walau bertentangan dengan pendapat orang lain				
2.	Saya mampu mengendalikan situasi dimana saya berada				
3.	Saya tidak tertarik pada aktivitas yang menambah wawasan saya				
4.	Kebanyakan orang melihat saya sebagai orang yang penuh cinta dan kasih sayang				
5.	Saya menjalani kehidupan saya sekarang dan tidak terlalu memikirkan tentang masa depan				
6.	Ketika saya mengingat masa lalu saya, saya senang atas segala hal yang telah terjadi				
7.	Keputusan saya tidak dipengaruhi oleh apa yang dilakukan orang lain				
8.	Tuntutan hidup saya sehari-hari sering membuat saya merasa patah semangat				
9.	Saya berpikir bahwa penting untuk memiliki pengalaman-pengalaman baru yang menantang diri saya dan dunia				
10.	Mempertahankan hubungan dekat terasa sulit dan membuat saya frustrasi				
11.	Saya memiliki arah dan tujuan dalam hidup				
12.	Secara umum, saya bangga atas diri saya dan hidup yang saya jalani				
13.	Saya khawatir dengan apa yang orang lain pikirkan tentang saya				
14.	Saya merasa tidak cocok dengan organisasi dan orang- di sekitar saya				
15.	Selama beberapa tahun terakhir, saya sadar bahwa saya belum berkembang menjadi manusia yang lebih baik				
16.	Saya merasa kesepian karena saya hanya memiliki sedikit teman untuk bertukar pikiran				
17.	Aktivitas saya sehari-hari tidak terlalu penting				
18.	Saya merasa beberapa orang yang saya kenal telah mendapatkan hidup yang lebih dari saya				
19.	Saya terpengaruh dengan orang yang teguh dengan pendapatnya				
20.	Saya mampu bertanggung jawab dengan kegiatan saya sehari-hari				
21.	Saya merasa bahwa saya telah banyak berkembang dari waktu ke waktu				
22.	Saya menikmati percakapan yang bersifat pribadi dengan anggota keluarga atau teman				

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
23.	Saya tidak memiliki gambaran pasti tentang apa yang akan saya capai dalam hidup				
24.	Saya menyukai kepribadian saya				
25.	Saya yakin dengan pendapat saya walaupun bertentangan dengan norma				
26.	Saya merasa terbebani oleh tanggung jawab saya				
27.	Saya tidak nyaman dengan suasana baru yang menuntut saya mengubah cara kerja yang sudah menjadi kebiasaan saya				
28.	Orang-orang menggambarkan saya sebagai orang yang senang berbagi, bersedia berbagi waktu dengan orang lain				
29.	Saya senang membuat rencana untuk masa depan dan berusaha mencapainya				
30.	Saya kecewa atas pencapaian hidup saya				
31.	Saya sulit mengutarakan pendapat tentang hal yang kontroversial				
32.	Saya sulit mengatur hidup dengan cara yang memuaskan				
33.	Bagi saya, hidup merupakan proses belajar, berubah, dan berkembang yang terus menerus				
34.	Saya tidak banyak mengalami hubungan yang hangat dan saling percaya dengan orang lain				
35.	Beberapa orang berkelana tanpa tujuan dalam hidup, tetapi saya bukan salah satu dari mereka				
36.	Sikap saya terhadap diri sendiri mungkin tidak sepositif sikap orang lain terhadap diri mereka sendiri				
37.	Saya menilai diri saya sendiri dengan apa yang saya anggap penting, bukan dengan nilai-nilai yang dianggap penting orang lain				
38.	Saya telah mampu membangun rumah dan gaya hidup saya sesuai dengan apa yang saya sukai				
39.	Sudah lama saya menyerah melakukan hal yang baik atau perubahan besar dalam hidup saya				
40.	Saya mempercayai teman-teman saya dan mereka juga mempercayai saya				
41.	Saya telah melakukan semua yang perlu dilakukan dalam hidup				
42.	Saya merasa puas tentang diri saya ketika saya membandingkan diri saya dengan teman-teman saya				

### Lampiran 2 Data Mentah Skala Penelitian

#### Skala 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	Jumlah
1	1	3	2	2	2	2	1	3	3	1	3	3	4	4	4	2	4	4	2	3	2	2	2	4	63
2	2	3	2	2	2	1	4	3	3	1	3	3	4	4	4	2	3	4	2	3	2	3	2	4	66
3	1	3	1	2	2	2	1	3	3	1	3	3	4	4	4	2	4	3	1	3	2	2	2	4	60
4	2	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	70
5	2	2	1	2	2	3	1	3	4	1	4	4	4	4	3	2	4	2	1	3	1	1	1	3	58
6	2	2	2	2	3	2	1	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	2	2	4	2	2	2	4	66
7	2	3	1	2	1	2	1	3	3	2	3	3	4	4	3	1	3	3	1	3	1	2	1	3	55
8	2	3	4	2	2	2	1	4	3	2	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4	72
9	1	3	1	2	2	2	1	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	1	3	2	2	2	3	58
10	2	3	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	1	3	2	3	2	4	65
11	2	3	1	2	2	2	1	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	1	3	2	2	2	4	61
12	2	3	1	2	3	2	1	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	1	3	2	2	2	3	60
13	2	4	1	2	2	2	1	3	3	2	3	3	4	4	4	2	4	3	1	3	2	2	2	4	63
14	3	4	1	1	2	2	1	3	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	1	3	2	2	2	4	65
15	2	4	1	2	2	2	1	2	3	2	3	3	4	2	4	2	4	3	1	2	2	2	2	4	59
16	2	3	1	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	1	2	3	2	3	4	67
17	2	3	1	2	2	2	1	3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	3	1	3	2	2	2	4	61
18	1	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	4	3	4	2	4	3	1	3	2	1	2	4	55
19	2	4	1	1	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	4	1	3	2	2	2	4	61
20	2	4	1	2	1	2	3	4	3	1	3	3	4	3	3	1	4	3	1	4	2	2	2	3	61
21	1	4	1	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	1	3	2	2	2	2	56
22	2	4	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	1	2	1	55
23	2	4	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	55
24	2	4	1	2	1	2	2	3	3	1	3	3	4	4	3	1	1	4	1	3	2	1	2	3	56
25	2	1	1	2	1	2	3	2	3	1	3	3	4	4	4	1	2	3	1	2	2	1	2	4	54
26	2	3	3	2	1	2	1	3	4	2	4	4	4	3	4	1	3	3	3	1	1	1	1	4	62
27	2	3	1	2	1	2	2	3	4	2	4	4	4	3	4	1	4	3	1	3	2	2	2	4	63
28	2	3	1	2	1	2	2	3	4	2	4	4	4	3	3	1	4	3	1	3	2	2	2	3	61
29	2	3	2	2	2	2	1	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	1	2	2	2	2	4	64
30	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	63
31	2	3	3	2	2	1	1	3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	2	2	2	4	64
32	2	3	1	3	2	1	1	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	1	3	2	2	2	4	60
33	1	3	2	2	2	1	1	3	3	1	3	3	4	4	4	2	4	4	2	3	2	2	2	4	62
34	1	3	2	2	2	1	1	3	4	1	4	4	4	3	4	2	4	2	1	3	2	3	2	4	62
35	2	3	2	2	2	2	1	4	3	1	3	3	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	66
36	2	3	2	2	2	1	1	3	3	1	3	3	4	4	4	2	3	4	2	3	2	3	2	4	63
37	1	3	1	2	2	2	1	4	3	1	3	3	4	4	3	2	4	3	1	4	2	1	2	3	59
38	2	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	4	69
39	2	2	1	2	2	3	1	3	3	1	3	3	4	4	3	2	4	2	1	3	1	2	1	3	56
40	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	2	4	64
41	2	3	1	2	1	2	1	3	3	2	3	3	4	4	3	1	3	3	1	3	1	2	1	3	55
42	2	3	4	1	2	2	1	3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	70
43	1	3	1	2	2	2	1	3	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	1	3	2	2	2	4	63
44	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	1	2	2	2	2	3	60
45	2	3	1	2	2	2	1	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	1	2	2	2	2	4	62
46	2	3	1	1	3	2	1	3	3	2	3	3	4	2	4	3	4	3	1	3	2	2	2	4	61
47	2	4	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	4	4	4	2	4	3	1	3	2	2	2	4	59
48	3	4	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	1	3	2	2	2	4	65

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	Jumlah
49	2	4	1	2	2	2	1	4	3	2	3	3	4	2	4	2	4	3	1	4	2	2	2	4	63
50	2	3	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	1	3	3	1	3	4	64
51	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	3	1	3	2	2	2	4	62
52	1	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	1	3	2	2	2	3	59
53	2	4	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	1	3	2	2	2	2	60
54	2	4	1	2	1	2	1	2	3	1	3	3	4	3	1	1	4	3	1	2	2	1	2	1	50
55	1	4	1	2	2	2	2	3	4	2	4	4	3	3	2	2	4	3	1	3	2	1	2	2	59
56	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	63
57	2	4	1	2	2	2	1	3	4	2	4	4	3	3	4	2	2	3	1	3	2	1	2	4	61
58	2	4	1	2	1	2	4	2	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	1	2	2	1	2	4	61
59	2	1	1	2	1	2	1	3	3	1	3	3	4	4	4	1	2	3	1	3	2	2	2	4	55
60	2	3	3	3	1	2	1	3	3	2	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	1	2	1	3	59
61	2	3	1	2	1	2	1	3	3	2	3	3	4	3	4	1	4	3	1	3	2	2	2	4	59
62	2	3	1	2	1	2	1	3	3	2	3	3	4	3	3	1	4	3	1	3	2	2	2	3	57
63	2	3	2	2	2	2	1	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	1	3	2	2	2	4	66
64	2	3	2	2	2	2	1	4	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	2	4	2	2	2	4	64
65	2	3	3	2	2	1	1	3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	2	2	2	4	64
66	2	3	1	3	2	1	1	4	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	1	4	2	3	2	4	63
67	1	3	2	2	2	1	1	3	3	1	3	3	4	4	4	2	4	4	2	3	2	2	2	4	62
68	1	3	2	2	2	1	1	3	3	1	3	3	4	3	4	2	4	2	1	3	2	3	2	4	59
69	2	3	2	2	2	2	1	3	3	1	3	3	4	4	3	2	4	4	2	3	2	1	2	3	61
70	2	3	2	1	2	1	1	3	3	1	3	3	4	4	4	2	3	4	2	3	2	2	2	4	61
71	1	3	1	2	2	2	1	3	3	1	3	3	4	4	3	2	4	3	1	3	2	2	2	3	58
72	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	4	72
73	2	2	1	2	2	3	1	2	3	1	3	3	4	4	3	2	4	2	1	2	1	2	1	3	54
74	2	2	2	1	3	2	1	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	3	2	4	65
75	2	3	1	1	1	2	1	3	3	2	3	3	4	4	4	1	3	3	1	3	1	2	1	4	56
76	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	67
77	1	3	1	2	2	2	1	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	1	3	2	2	2	4	60
78	2	3	1	2	2	2	1	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	1	4	2	2	2	4	65
79	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	1	3	2	2	2	4	62
80	2	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	2	4	3	4	3	1	3	2	2	2	4	63
81	2	4	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	4	3	1	3	2	2	2	4	65
82	3	4	1	2	2	2	1	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	1	3	2	1	2	4	62
83	2	4	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	4	2	4	3	1	2	2	2	2	4	60

**Skala 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
1	1	2	3	2	3	2	2	1	1	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	2
2	2	2	3	1	3	2	3	2	1	4	2	2	4	3	4	4	3	3	4	2	2
3	1	2	3	2	3	2	2	2	1	4	2	1	4	3	4	4	3	4	3	1	2
4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3
5	2	2	3	3	3	1	1	1	1	3	2	1	4	2	3	4	4	4	2	1	2
6	2	2	4	2	4	2	2	1	2	4	3	2	4	2	4	4	4	4	2	2	3
7	2	2	3	2	3	1	2	1	2	3	1	1	4	3	3	4	4	3	3	1	1
8	2	2	4	2	4	3	2	2	2	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2
9	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	4	3	3	4	3	3	3	1	2
10	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	1	4	3	4	4	3	4	3	1	2
11	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	1	4	3	4	4	2	3	3	1	2
12	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	4	3	3	2	2	4	3	1	3
13	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	1	4	4	4	4	3	4	3	1	2
14	3	1	3	2	3	2	2	2	2	4	2	1	4	4	4	4	3	3	3	1	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	4	4	4	2	3	4	3	1	2
16	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	1	4	3	4	4	3	4	3	1	2
17	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	1	4	3	4	3	3	4	3	1	2
18	1	1	3	2	3	2	1	2	2	4	2	1	4	3	4	3	3	4	3	1	2
19	2	1	3	2	3	2	2	2	2	4	2	1	3	4	4	3	3	4	4	1	2
20	2	2	4	2	4	2	2	1	1	3	1	1	4	4	3	3	4	4	3	1	1
21	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	4	2	3	2	4	3	1	2
22	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	4	1	3	2	3	3	2	2
23	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	1	3	4	2	3	3	2	3	1	2
24	2	2	3	2	3	2	1	1	1	3	1	1	4	4	3	4	3	1	4	1	1
25	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	1	1	4	1	4	4	3	2	3	1	1
26	2	2	3	2	3	1	1	1	2	4	1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1
27	2	2	3	2	3	2	2	1	2	4	1	1	4	3	4	3	3	4	3	1	1
28	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	1	4	3	3	3	4	4	3	1	1
29	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	1	4	3	4	4	4	4	3	2	2
30	2	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2
31	2	2	3	1	3	2	2	1	2	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2
32	2	3	3	1	3	2	2	1	2	4	2	1	4	3	4	3	2	3	3	1	2
33	1	2	3	1	3	2	2	1	1	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	2
34	1	2	3	1	3	2	3	1	1	4	2	1	4	3	4	3	3	4	2	2	2
35	2	2	4	2	4	2	2	1	1	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	2
36	2	2	3	1	3	2	3	2	1	4	2	2	4	3	4	4	3	3	4	2	2
37	1	2	4	2	4	2	1	2	1	3	2	1	4	3	3	4	3	4	3	1	2
38	2	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3
39	2	2	3	3	3	1	2	1	1	3	2	1	4	2	3	4	4	4	2	1	2
40	2	2	3	2	3	2	2	1	2	4	3	2	4	2	4	4	4	4	2	2	3
41	2	2	3	2	3	1	2	1	2	3	1	1	4	3	3	4	4	3	3	1	1
42	2	1	3	2	3	3	3	2	2	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2
43	1	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	1	4	3	4	4	3	3	3	1	2
44	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	4	3	3	4	3	4	3	1	2
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	4	3	4	4	2	3	3	1	2
46	2	1	3	2	3	2	2	2	2	4	3	1	4	3	4	2	2	4	3	1	3
47	2	1	3	2	3	2	2	2	2	4	2	1	4	4	4	4	3	4	3	1	2
48	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	1	4	4	4	4	3	3	3	1	2
49	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	1	4	4	4	2	3	4	3	1	2
50	2	2	3	2	3	3	1	2	3	4	2	1	4	3	4	4	3	4	3	1	2

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
42	2	1	3	2	3	3	3	2	2	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2
43	1	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	1	4	3	4	4	3	3	3	1	2
44	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	4	3	3	4	3	4	3	1	2
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	4	3	4	4	2	3	3	1	2
46	2	1	3	2	3	2	2	2	2	4	3	1	4	3	4	2	2	4	3	1	3
47	2	1	3	2	3	2	2	2	2	4	2	1	4	4	4	4	3	4	3	1	2
48	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	1	4	4	4	4	3	3	3	1	2
49	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	1	4	4	4	2	3	4	3	1	2
50	2	2	3	2	3	3	1	2	3	4	2	1	4	3	4	4	3	4	3	1	2
51	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	1	4	3	4	3	3	4	3	1	2
52	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	4	3	3	3	3	4	3	1	2
53	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	4	2	3	3	4	4	1	2
54	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	4	1	3	4	4	3	1	1
55	1	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	1	3	4	2	3	2	4	3	1	2
56	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2
57	2	2	3	2	3	2	1	2	2	4	2	1	3	4	4	3	3	2	3	1	2
58	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	3	1	4	1	1
59	2	2	3	2	3	2	2	1	1	4	1	1	4	1	4	4	3	2	3	1	1
60	2	3	3	2	3	1	2	1	2	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1
61	2	2	3	2	3	2	2	1	2	4	1	1	4	3	4	3	3	4	3	1	1
62	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	1	4	3	3	3	4	4	3	1	1
63	2	2	3	2	3	2	2	1	2	4	2	1	4	3	4	4	4	4	3	2	2
64	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2
65	2	2	3	1	3	2	2	1	2	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2
66	2	3	4	1	4	2	3	1	2	4	2	1	4	3	4	3	2	3	3	1	2
67	1	2	3	1	3	2	2	1	1	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	2
68	1	2	3	1	3	2	3	1	1	4	2	1	4	3	4	3	3	4	2	2	2
69	2	2	3	2	3	2	1	1	1	3	2	2	4	3	3	4	3	4	4	2	2
70	2	1	3	1	3	2	2	2	1	4	2	2	4	3	4	4	3	3	4	2	2
71	1	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	1	4	3	3	4	3	4	3	1	2
72	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3
73	2	2	2	3	2	1	2	1	1	3	2	1	4	2	3	4	4	4	2	1	2
74	2	1	2	2	2	2	3	1	2	4	3	2	4	2	4	4	4	4	2	2	3
75	2	1	3	2	3	1	2	1	2	4	1	1	4	3	4	4	4	3	3	1	1
76	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2
77	1	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	1	4	3	4	4	3	3	3	1	2
78	2	2	4	2	4	2	2	2	3	4	2	1	4	3	4	4	3	4	3	1	2
79	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	1	4	3	4	4	2	3	3	1	2
80	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	3	1	4	3	4	2	2	4	3	1	3
81	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	1	4	4	4	4	3	4	3	1	2
82	3	2	3	2	3	2	1	2	2	4	2	1	4	4	4	4	3	3	3	1	2
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	4	4	4	2	3	4	3	1	2

NO	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	Jumlah
1	1	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	107
2	4	3	1	1	3	3	2	1	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	1	105
3	1	3	2	1	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	104
4	1	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	114
5	1	4	3	1	3	4	1	3	3	4	3	1	3	3	3	3	1	2	3	4	1	103
6	1	3	2	1	4	3	1	2	4	3	4	2	4	2	4	4	2	2	2	3	2	114
7	1	3	2	2	3	4	1	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	2	99
8	1	3	2	2	4	4	1	2	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	2	3	2	125
9	1	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	104
10	1	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	112
11	1	3	2	1	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	105
12	1	3	2	1	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	104
13	1	3	2	1	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	110
14	1	4	2	1	3	4	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	4	2	4	2	111
15	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	99
16	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	108
17	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	106
18	1	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	99
19	1	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	106
20	3	3	2	1	4	3	1	2	4	3	4	2	4	2	4	4	2	4	2	3	1	110
21	1	3	2	1	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	99
22	1	3	2	1	3	4	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	99
23	2	3	2	1	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	101
24	2	3	2	1	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	1	100
25	3	3	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	90
26	1	4	2	2	3	3	2	2	3	4	3	1	3	2	3	3	1	3	2	4	2	105
27	2	4	2	2	3	4	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	108
28	2	4	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	106
29	1	4	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	103
30	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	110
31	1	3	1	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2	105
32	1	3	1	1	3	4	1	1	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2	98
33	1	3	1	2	3	4	2	1	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	1	102
34	1	4	1	1	3	4	1	1	3	4	3	2	3	1	3	3	2	3	1	4	1	100
35	1	3	2	1	4	4	2	2	4	3	4	2	4	2	4	4	2	3	2	3	1	115
36	1	3	1	1	3	3	2	1	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	1	102
37	1	3	2	1	4	4	2	2	4	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	1	102
38	1	3	2	1	3	3	2	2	3	3	4	2	4	2	4	4	2	3	2	3	1	109
39	1	3	3	2	3	4	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	113
40	1	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	1	102
41	1	3	2	2	3	4	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	107
42	1	3	2	2	3	4	1	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	2	99
43	1	4	2	1	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	117
44	2	3	2	1	2	4	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	108
45	1	4	2	1	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	100
46	1	3	2	1	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	100
47	1	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	105
48	3	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	2	2	107
49	1	3	2	2	4	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	112
50	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	2	4	2	4	4	2	4	2	3	2	115

NO	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	Jumlah
51	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	111
52	2	3	2	1	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	107
53	3	3	2	1	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	102
54	1	3	2	1	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	104
55	2	4	2	1	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	1	87
56	2	4	2	1	3	4	1	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	4	2	4	2	102
57	1	4	2	2	3	4	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	4	2	4	2	107
58	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	4	2	4	2	108
59	1	3	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	1	100
60	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	1	97
61	1	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	2	102
62	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	104
63	1	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	102
64	1	3	2	1	4	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	111
65	1	3	1	2	3	3	3	1	3	3	4	2	4	2	4	4	2	3	2	3	2	116
66	1	3	1	1	4	4	1	1	4	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2	105
67	1	3	1	1	3	4	2	1	3	3	4	2	4	1	4	4	2	3	1	3	2	107
68	1	3	1	1	3	4	1	1	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	1	101
69	1	3	2	1	3	4	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	1	97
70	1	3	1	1	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	104
71	1	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	1	100
72	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	103
73	1	3	3	2	2	4	1	3	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	117
74	1	4	2	2	2	3	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	3	3	1	94
75	1	3	2	1	3	4	1	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	102
76	3	2	2	1	3	4	1	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	2	99
77	1	3	2	1	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	113
78	1	3	2	1	4	4	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	105
79	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	4	2	4	2	4	4	2	3	2	3	3	117
80	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	107
81	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	108
82	1	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	113
83	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	109

### Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Sebelum dan Sesudah Uji Coba

#### Reliability

#### Scale: kepuasan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	83	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	1.86	.445	83
KK2	3.13	.640	83
KK3	1.51	.802	83
KK4	1.96	.426	83
KK5	1.93	.536	83
KK6	1.90	.402	83
KK7	1.42	.783	83
KK8	2.98	.493	83
KK9	3.17	.464	83
KK10	1.80	.536	83
KK11	3.17	.464	83
KK12	3.17	.464	83
KK13	3.90	.297	83
KK14	3.48	.632	83
KK15	3.59	.699	83
KK16	1.93	.536	83
KK17	3.55	.703	83
KK18	3.08	.523	83
KK19	1.46	.801	83
KK20	2.98	.493	83
KK21	1.96	.397	83
KK22	1.92	.546	83
KK23	1.96	.397	83
KK24	3.59	.699	83

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	59.54	16.959	.316	.884
KK2	58.27	17.929	.339	.821
KK3	59.89	14.244	.445	.829
KK4	59.43	17.346	.316	.893
KK5	59.47	15.569	.408	.849
KK6	59.49	18.399	.383	.818
KK7	59.98	17.536	-.086	.824
KK8	58.42	16.710	.356	.880
KK9	58.23	16.984	.301	.886
KK10	59.60	16.462	.392	.876
KK11	58.23	16.984	.301	.886
KK12	58.23	16.984	.301	.886
KK13	57.49	17.155	.338	.882
KK14	57.92	17.468	-.054	.809
KK15	57.81	14.840	.419	.838
KK16	59.47	15.569	.408	.849
KK17	57.84	16.426	.316	.888
KK18	58.31	16.949	.384	.888
KK19	59.94	14.374	.423	.833
KK20	58.42	16.710	.356	.880
KK21	59.43	16.053	.432	.855
KK22	59.48	15.984	.398	.862
KK23	59.43	16.053	.432	.855
KK24	57.81	14.840	.419	.838

$$24 - 2 = 22 \times 4 + 22 \times 1 / 2 = 55$$

## Reliability

### Scale: psychological well being

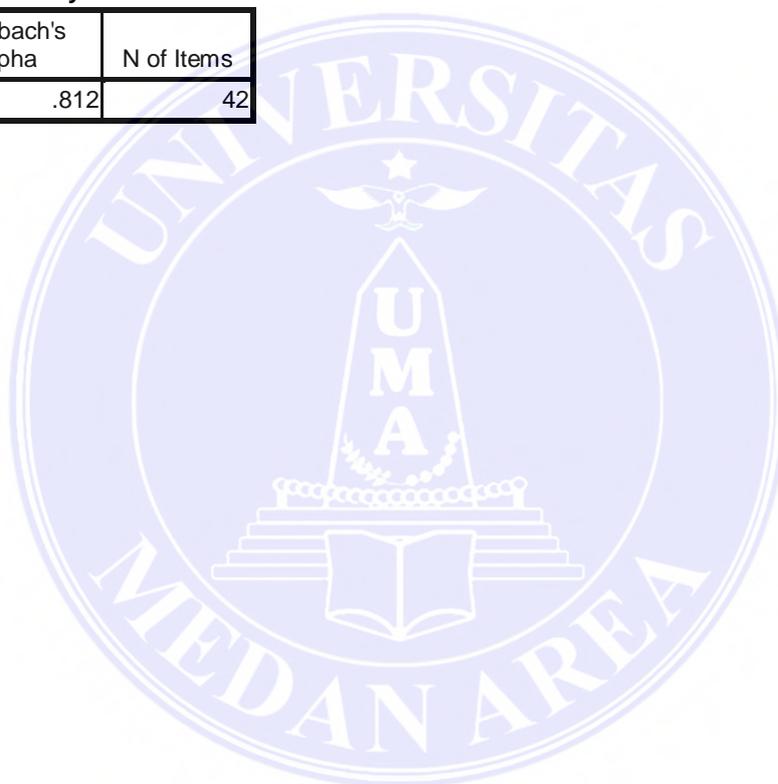
#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	83	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	42



## Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PWB1	1.86	.445	83
PWB2	1.96	.426	83
PWB3	2.98	.493	83
PWB4	1.90	.402	83
PWB5	2.98	.493	83
PWB6	1.96	.397	83
PWB7	1.92	.546	83
PWB8	1.64	.616	83
PWB9	1.80	.536	83
PWB10	3.59	.699	83
PWB11	1.93	.536	83
PWB12	1.46	.801	83
PWB13	3.90	.297	83
PWB14	3.13	.640	83
PWB15	3.59	.699	83
PWB16	3.48	.632	83
PWB17	3.07	.600	83
PWB18	3.55	.703	83
PWB19	3.08	.523	83
PWB20	1.51	.802	83
PWB21	1.93	.536	83
PWB22	1.42	.783	83
PWB23	3.17	.464	83
PWB24	1.90	.402	83
PWB25	1.53	.502	83
PWB26	2.98	.493	83
PWB27	3.59	.495	83
PWB28	1.75	.560	83
PWB29	1.90	.402	83
PWB30	2.98	.493	83
PWB31	3.17	.464	83
PWB32	2.98	.493	83
PWB33	1.96	.397	83
PWB34	2.98	.493	83
PWB35	1.90	.402	83
PWB36	2.98	.493	83
PWB37	2.98	.493	83
PWB38	1.96	.397	83
PWB39	3.13	.640	83
PWB40	1.90	.402	83
PWB41	3.17	.464	83
PWB42	1.80	.536	83

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PWB1	103.48	38.911	.366	.809
<b>PWB2</b>	<b>103.37</b>	<b>39.822</b>	<b>.005</b>	<b>.816</b>
PWB3	102.36	36.478	.556	.889
PWB4	103.43	39.712	.331	.814
PWB5	102.36	36.478	.556	.889
PWB6	103.37	38.066	.369	.801
PWB7	103.42	38.881	.325	.811
PWB8	103.70	37.311	.311	.800
PWB9	103.54	37.715	.309	.801
PWB10	101.75	37.143	.382	.802
PWB11	103.41	37.684	.313	.801
PWB12	103.88	36.400	.309	.800
PWB13	101.43	39.712	.362	.813
PWB14	102.20	39.360	.333	.818
PWB15	101.75	37.143	.382	.802
PWB16	101.86	40.174	.368	.824
PWB17	102.27	39.904	.331	.821
PWB18	101.78	38.172	.357	.811
PWB19	102.25	39.216	.383	.813
PWB20	103.83	36.654	.381	.802
PWB21	103.41	37.684	.313	.801
<b>PWB22</b>	<b>103.92</b>	<b>40.273</b>	<b>-.086</b>	<b>.830</b>
PWB23	102.17	40.118	.351	.819
PWB24	103.43	39.712	.331	.814
PWB25	103.81	39.840	.310	.818
PWB26	102.36	36.478	.556	.889
PWB27	101.75	40.582	.326	.823
PWB28	103.59	38.855	.324	.812
PWB29	103.43	39.712	.331	.814
PWB30	102.36	36.478	.556	.889
PWB31	102.17	40.118	.351	.819
PWB32	102.36	36.478	.556	.889
PWB33	103.37	38.066	.369	.801
PWB34	102.36	36.478	.556	.889
PWB35	103.43	39.712	.331	.814
PWB36	102.36	36.478	.556	.889
PWB37	102.36	36.478	.556	.889
PWB38	103.37	38.066	.369	.801
PWB39	102.20	39.360	.333	.818
PWB40	103.43	39.712	.331	.814
PWB41	102.17	40.118	-.351	.819
PWB42	103.54	37.715	.309	.801

$$42 \cdot -2 = 40 \times 4 + 40 \times 1 / 2 = 100$$

### Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas dan Linearitas

#### NPar Tests

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kepuasaan kerja	PWB
N		83	83
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	50.41	83.25
	Std. Deviation	4.167	5.639
Most Extreme Differences	Absolute	.089	.113
	Positive	.086	.113
	Negative	-.089	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		.809	1.032
Asymp. Sig. (2-tailed)		.530	.237

a. Test distribution is Normal.

#### Means

##### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepuasaan kerja * PWB	83	100.0%	0	.0%	83	100.0%

**Report**

kepuasaan kerja

PWB	Mean	N	Std. Deviation
67	51.00	1	.
69	44.00	1	.
72	50.00	1	.
75	53.50	2	2.121
77	55.00	1	.
78	52.20	10	2.936
79	52.00	1	.
80	53.60	5	2.881
81	55.80	10	3.190
82	56.00	7	2.646
83	57.11	9	1.269
84	56.50	6	1.049
85	57.86	7	3.024
86	57.33	3	2.082
87	57.00	3	2.000
88	58.50	4	2.646
89	59.00	1	.
90	64.00	1	.
91	63.50	2	2.121
92	61.75	4	4.113
94	59.50	2	.707
96	65.00	1	.
102	67.00	1	.
Total	50.41	83	4.167

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasaan kerja * PWB	Between Groups	(Combined)	1008.510	22	45.841	6.619	.000
		Linearity	867.900	1	867.900	125.310	.000
		Deviation from Linearity	140.609	21	6.696	.967	.514
	Within Groups	415.563	60	6.926			
Total			1424.072	82			

**Measures of Association**

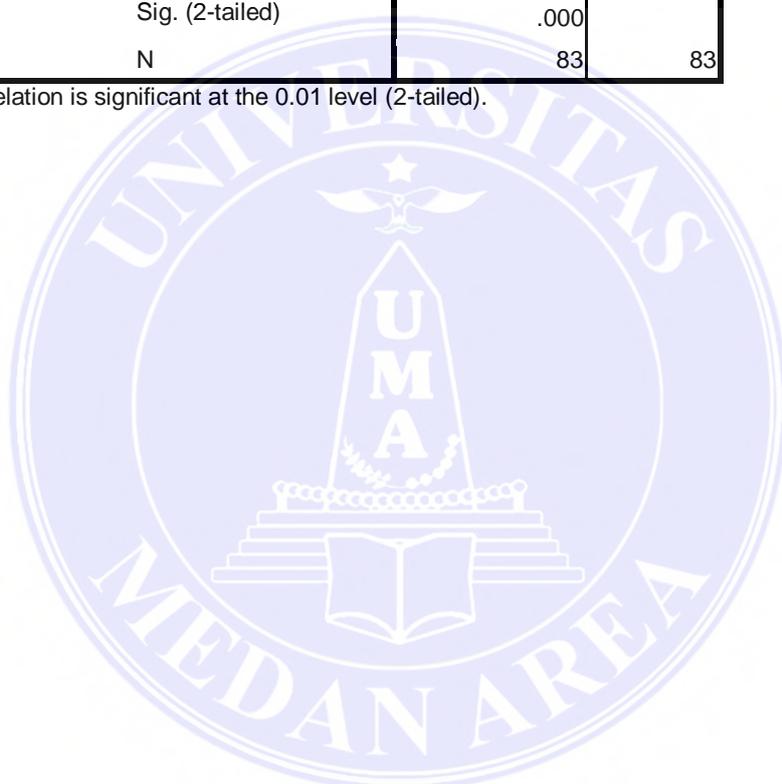
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kepuasaan kerja * PWB	.781	.609	.842	.708

## Lampiran 5 Uji Korelasi

### Correlations

		kepuasaan kerja	PWB
kepuasaan kerja	Pearson Correlation	1	.781**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	83	83
PWB	Pearson Correlation	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	83	83

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



## Lampiran 6 Surat Penelitian



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223  
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 3540/FPSI/01.10/X/2024  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

18 Oktober 2024

Yth. Bapak/Ibu Kepala  
Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut  
di -  
Tempat

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

Nama : Krismawanti Br. Tumorang  
NPM : 208600129  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut, Jl. Sisingamangaraja KM. 10,5 No. 60 Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Psychological Well-Being Pada Aparat Kepolisian Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut*".

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/Ibu 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 Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,  
Ketua Program Studi Psikologi



Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip

CS Dipindai dengan CamScanner





KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA  
DAERAH SUMATRA UTARA  
Jalan Sisingamangaraja Km 10,5 No. 60 Medan 20148

Medan, Oktober 2024

Nomor : B / 464 / X / KEP. / 2024 / Ditsamapta  
Klasifikasi : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : selesai melaksanakan penelitian.

Kepada

Yth. DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

di

Tempat

1. Rujukan Surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area nomor : 3540 /FPSI /01.10 / X /2024 tanggal 18 Oktober 2024 Hal Penelitian.

2. Sehubungan dengan rujukan diatas, bersama ini dilaporkan bahwa pelaksanaan Penelitian atas nama :

Nama : Krismawanti Br.Tumorang  
NPM : 208600129  
Prodi : Ilmu Psikologi  
Judul Penelitian : Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Psychological Well-Being pada Aparat Kepolisian Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut.  
Waktu Penelitian : 19 s.d 26 Oktober 2024

Dengan ini diberitahukan bahwa penelitian tersebut selesai dilaksanakan dengan baik di Lingkungan Direktorat Samapta Polda Sumut.

3. Demikian untuk menjadi maklum.

DIRSAMAPTA POLDA SUMATRA UTARA

  
Dr. DWI TUNGAL JALADRI S.H.,S.I.K.,M.Hum  
KOMISARIS BESAR POLISI NRP 72050490

Tembusan :

1. Kapolda Sumut
2. Irwasda Polda Sumut.

 Dipindai dengan CamScanner

### Lampiran 7 Izin Penggunaan Skala

