

**KEPUASAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN
SUBJEKTIF (*SUBJECTIVE WELL BEING*) PADA GURU
HONORER DI KABUPATEN BANJARNEGARA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana S1 Psikologi



Disusun Oleh :

LAILA ULFAH FITRIANA
09320153

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2013**

**KEPUASAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN
SUBJEKTIF (*SUBJECTIVE WELL BEING*) PADA GURU
HONORER DI KABUPATEN BANJARNEGARA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana S1 Psikologi



Disusun Oleh :

LAILA ULFAH FITRIANA
09320153

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2013

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul :

**KEPUASAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF
(*SUBJECTIVE WELL BEING*) PADA GURU HONORER DI KABUPATEN
BANJARNEGARA**

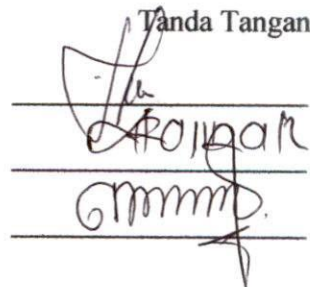
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana S-1 Psikologi



Dewan Penguji

1. Susilo Wibisono, S.Psi., MA.
2. Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi.
3. Ike Agustina, S.Psi., M.Psi

Tanda Tangan



HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Laila Ulfah Fitriana

No. Mahasiswa : 09 320 153

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : *Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Subjektif (Subjective Well Being) pada Guru Honorer di Kabupaten Banjarnegara*

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai peneliti, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagai mana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila di kemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yang menyatakan, Juni 2013



Laila Ulfah Fitriana

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sepanjang kehidupan hamba, nikmat yang begitu berharga dan tak terhingga yang dilimpahkan-Nya kepada hamba, sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan

Karya ini penulis persembahkan kepada :

KEDUA ORANGTUAKU

Ayahanda Sri Widodo dan Ibunda Juhariyah

Terimakasih yang tak terhingga atas segala doa yang tidak pernah henti untuk anakmu ini, kasih sayang, pengorbanan, dukungan, kebahagiaan, perhatian, kepercayaan, ketulusan, perlindungan dan semangat serta kesabaran dalam mendidik serta membesarkanku sampai saat ini. Kalian adalah motivasi dan inspirasi terbesar dalam hidupku. Terima kasih I love You So Much... ..

ADEKKU TERSAYANG

Muhamad A'abid Pamungkas

*Terima kasih atas segala doa, kasih sayang, dukungan, semangat dan canda, tawa. Adek adalah salah satu sumber kebahagiaanku
Kakak selalu menyayangimu*

HALAMAN MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.

(QS. Al-Insyirah : 6)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَقَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا
يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انْزِلُوا فَانْزِلُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا
مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿٦﴾

“Hai orang-orang yang beriman! bila dikatakan kepadamu, “ Berilah tempat dimajelis,” berilah keluasaan kepadanya, Allah pasti akan memberimu keluasaan. Dan bila kamu diminta, “Bangkitlah”, maka bangkitlah dari tempat dudukmu. Allah pasti akan mengangkat orang-orang yang beriman dan berpengetahuan diantaramu beberapa tingkat lebih tinggi.”

(QS. Al-Mujadilah : 11)

Jika anda sedang benar, jangan terlalu berani dan bila anda sedang takut, jangan terlalu takut. Karena keseimbangan sikap adalah penentu ketetapan perjalanan kesuksesan anda

(Mario Teguh)

PRAKATA



Assalamu'ulukum warrahmatullahi wabbarakatuh

Alhamdulillah Rabbil'alamin. Segala puji dan syukur tak henti-hentinya penulis panjatkan kehadiran Allah *Subhanahuwata'ala* atas segala rahmat, anugrah, hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya sederhana ini. Tiada keberhasilan tanpa ijin dan ridho dari Allah SWT. Sholawat dan salam tercurah bagi junjungan Mulia Rasulullah SAW beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya semoga mendapatkan tempat yang mulia di sisi-Nya.

Alhamdulillah, penulis dapat menyelesaikan penyusunan dan penulisan skripsi ini, walaupun dengan segala keterbatasan dan kekurangan. Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini, banyak pihak yang telah memberi bantuan, bimbingan, dukungan dan arahan, di mana tanpa mereka semua karya ini tidak akan berarti. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ayahanda Sri Widodo dan Ibunda Juhariyah tercinta yang telah mengorbankan banyak waktu, biaya, perasaan, tenaga, kasih sayang yang tiada batasnya, perhatian dan semua doa terbaik yang tiada hentinya, terima kasih untuk semua kerja keras yang telah dilakukan demi mewujudkan cita-cita penulis, serta semangat yang selalu diberikan untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini hingga tuntas.

2. Adekku tersayang Muhamad A'abid Pamungkas yang selalu memberikan doa dan dukungannya untuk kakakmu ini.
3. Bapak Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psi., selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
4. Ibu Yulianti Dwi Astuti, S.Psi., M.Soc. Sc., selaku Ketua Prodi Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Susilo Wibisono, S.Psi., MA., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktunya dalam proses mengerjakan skripsi ini, serta memberikan ilmu, bimbingan, arahan dan saran dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
6. Ibu Resnia Novitasari, S.Psi., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah mendampingi dan memberikan masukan dan saran selama menimba ilmu di Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
7. Segenap Dosen Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia yang telah banyak memberikan banyak pengetahuan dan pengalaman kepada penulis dengan kesabaran dan keikhlasannya selama menjalani proses perkuliahan.
8. Seluruh staf karyawan Administrasi Akademik dan kemahasiswaan, karyawan Tata Usaha, staf Perpustakaan Pusat Universitas Islam Indonesia, serta staf laboratorium Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya yang telah membantu penulis selama menjalani pendidikan.

9. Kepala Badan Politik dan Kebangsaan, Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
10. Para Guru Honorer yang ada di Kabupaten Banjarnegara yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, atas kesediaannya untuk menjadi responden dalam penelitian.
11. Seluruh keluarga besarku yang di Klaten dan Banjarnegara terima kasih buat doa dan dukungannya selama ini, sehingga penulis bisa menyelesaikan sekolah dan mendapatkan gelar Sarjana.
12. Buat mbak Nia dan mas Zico yang selalu menyediakan tempat untuk penulis jika bosan selama di Jogja, serta keponakanku Nezia yang selalu memberikan canda dan tawanya.
13. Muhammad Febri Arfiyanto terimakasih atas doa, dukungan, perhatian, serta kasih sayangnya selama ini.
14. Untuk teman-teman dan sahabat-sahabatku, Anes, Maya, Iphy, Wengga, Iren, Nina, Titin, Ica, segala dukungan, kebersamaan yang tidak akan terlupakan dan akan selalu menjadi kenangan indah.
15. Teman-teman satu bimbingan Maya dan Anes selalu bimbingan bersama. Untuk Maya yang sudah lulus terlebih dahulu, sukses buatmu neng, dan sukses buat kita semua.
16. Buat Tini (Martini Nur Pratiwi) makasih udah bantu dalam perhitungan statistika.

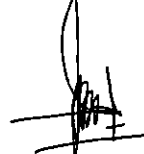
17. Seluruh teman-teman angkatan 2009 Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya yang telah bersama-sama berjuang untuk meraih satu titik yang sama pada tahun terakhir.
18. Teman-teman KKN KP Unit 210, Intan, Ima, Arief, Siko, Nurdian, Rizal, Rian, serta seluruh warga Dusun Crangah Desa Hargotirto Kecamatan Kokap, Kulon Progo. Sebulan di Kulon Progo bersama kalian menjadi pengalaman yang berharga dan tak terlupakan dalam hidupku.
19. Pihak-pihak lain yang terkait dan berarti bagi penulis yang telah turut membantu penyelesaian penelitian ini yang tidak dapat di sebutkan satu-persatu, terima kasih sebanyak-banyaknya.

Terima kasih untuk segala bentuk dukungan dan doa yang diberikan dan menjadikan penulis mampu menyelesaikan semua proses ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga saran dan kritik yang membangun senantiasa penulis harapkan agar penulisan ini menjadi lebih baik lagi. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat menjadi manfaat bagi kita semua dan dapat digunakan dengan sebaik-baiknya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, juni 2013

Penulis



Laila Ulfah Fitriana

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
INTISARI	xvi
BAB I PENGANTAR	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	12
C. Manfaat Penelitian	12
D. Keaslian Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
A. Kesejahteraan Subjektif	17
1. Pengertian Kesejahteraan Subjektif	17
2. Komponen-Komponen Kesejahteraan Subjektif.....	20
3. Faktor-Faktor Kesejahteraan Subjektif.....	23

B. Kepuasan Kerja	29
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	29
2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	33
3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	37
C. Guru Honorer	42
1. Pengertian Guru Honorer.....	42
2. Hak dan Kewajiban Guru Honorer.....	44
D. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Subjektif....	45
E. Hipotesis Penelitian	47
BAB III METODE PENELITIAN.....	49
A. Identifikasi Variabel Penelitian	49
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	49
1. Kesejahteraan Subjektif	49
2. Kepuasan Kerja	50
C. Subjek Penelitian	51
D. Metode Pengumpulan Data	51
1. Skala Kesejahteraan Subjektif	52
2. Skala Kepuasan Kerja	54
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	55
1. Validitas	56
2. Reliabilitas	56
F. Metode Analisis Data	57

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	58
A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian	58
1. Orientasi Kancan Penelitian	58
2. Persiapan Penelitian	60
a. Persiapan Administrasi	60
b. Persiapan Alat Ukur	60
c. <i>Try Out</i> Terpakai	61
d. Hasil Uji Coba Alat Ukur	62
1) Validitas Aitem	63
2) Reliabilitas Aitem	65
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian	66
C. Hasil Penelitian	66
1. Deskripsi subjek Penelitian	66
2. Deskripsi Data Penelitian	67
3. Uji Asumsi	72
a. uji Normalitas	72
b. Uji Linearitas	74
c. Uji Hipotesis	74
d. Analisis Tambahan	75
D. Pembahasan	76
BAB V PENUTUP	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	81

1. Bagi Subjek Penelitian dan Pemerintah	81
2. Bagi Penelitian Selanjutnya	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

	Halaman
Table 1 Rincian Jumlah Guru Honorer Tahun 2013	4
Tabel 2 Distribusi Item Skala SWLS	53
Tabel 3 Distribusi Item Skala PANAS	53
Tabel 4 Distribusi Item Skala Kepuasan Kerja	55
Tabel 5 Distribusi Aitem Skala SWLS Setelah Uji Coba	63
Tabel 6 Distribusi Aitem Skala PANAS Setelah Uji Coba	64
Tabel 7 Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba	65
Tabel 8 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 9 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Tempat Mengajar	67
Tabel 10 Deskripsi Data Subjek Penelitian	67
Tabel 11 Kriteria Kategorisasi Skala	68
Tabel 12 Kriterion Kategorisasi Skala Kesejahteraan Subjektif	69
Tabel 13 Kategorisasi Kesejahteraan Subjektif Jenis Kelamin Perempuan ...	69
Tabel 14 Kategorisasi Kesejahteraan Subjektif Jenis Kelamin Laki-Laki	70
Tabel 15 Kategorisasi Kepuasan Kerja Jenis Kelamin Perempuan	71
Tabel 16 Kategorisasi Kepuasan Kerja Jenis Kelamin Laki-Laki	72
Tabel 17 Hasil Uji Normalitas	73
Tabel 18 Hasil Uji Linearitas	74
Tabel 19 Hasil Uji Hipotesis	75
Tabel 20 Hasil Analisis Tambahan	76

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Skala Uji Coba	87
Lampiran 2 Tabulasi Data Uji Coba	96
Lampiran 3 Tabulasi Data Setelah uji Coba	122
Lampiran 4 Hasil Analisis Aitem Uji Coba	146
Lampiran 5 Hasil Analisis Aitem Pengambilan Data	156
Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas	165
Lampiran 7 Hasil Uji Linearitas	166
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis	169
Lampiran 9 Hasil Analisis Tambahan	170
Lampiran 10 Perhitungan skor Skala	171
Lampiran 11 Hasil Wawancara	178
Lampiran 12 Surat Ijin Penelitian	182
Lampiran 13 Surat Keterangan Telah Selesai Penelitian	201

**KEPUASAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF
(*SUBJECTIVE WELL BEING*) PADA GURU HONORER DI KABUPATEN
BANJARNEGARA**

Laila Ulfah Fitriana

Susilo Wibisono

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada guru honorer di kabupaten Banjarnegara. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada guru honorer. Metode pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisioner skala kesejahteraan subjektif dengan skala kepuasan kerja. Skala kesejahteraan subjektif terdiri dari 25 butir aitem dan skala kepuasan kerja terdiri dari 40 butir aitem. Data yang telah diproses dianalisis menggunakan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) 16.00 *for windows* dan mengungkapkan bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada guru honorer laki-laki dan tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada guru honorer perempuan di Kabupaten Banjarnegara. Hasil analisis menunjukkan bahwa $r = 0,315$ dengan $p = 0,034$ ($p < 0.05$), yang berarti ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada guru honorer laki-laki. Untuk guru honorer perempuan tidak ada hubungan antara kedua variabel dengan nilai $r = 0,212$ dan $p = 0,054$. Semakin tinggi kepuasan kerja pada guru honorer maka semakin tinggi pula kesejahteraan subjektif pada guru honorer. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja guru honorer maka semakin rendah pula kesejahteraan subjektif pada guru honorer.

Keywords : Kesejahteraan Subjektif, Kepuasan Kerja, Guru Honorer

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan tempat berlangsungnya proses pendidikan secara teratur dengan melibatkan sejumlah sumber daya yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya yang dimaksud meliputi SDM, sumber belajar, dan fasilitas.

Guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan. Unsur manusia lainnya adalah anak didik. Guru dan anak didik berada dalam suatu relasi kejiwaan. Keduanya berada dalam proses interaksi edukatif dengan tugas dan peranan yang berbeda. Guru yang mengajar dan mendidik anak didik yang belajar dengan menerima bahan pelajaran dari guru dikelasnya. Guru dan anak didik berada dalam koridor kebaikan. Oleh karena itu, walaupun mereka berlainan secara fisik dan mental, tetapi mereka tetap seiring dan setujuh untuk mencapai kebaikan akhlak, kebaikan moral, kebaikan hukum, kebaikan sosial, dan sebagainya.

Di sekolah, figur guru merupakan pribadi kunci. Gurulah panutan utama bagi anak didiknya, semua sikap dan perilaku guru akan dilihat, didengar, dan ditiru oleh anak didiknya. Guru mempunyai hak untuk membimbing dan mengarahkan anak didiknya agar menjadi manusia yang berilmu pengetahuan di masa depan.

Betapa besar jasa guru dalam membantu pertumbuhan dan perkembangan peserta didik. Guru memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM), serta menyejahterakan masyarakat, kemajuan Negara dan Bangsa.

Guru dapat bekerja di sekolah negeri maupun sekolah swasta. Guru yang bertugas di sekolah negeri berstatus PNS. Selain mengajar, tugas seorang guru adalah menjaga anak didiknya selama di sekolah dan pengabdian. Guru dalam menjalankan tugasnya berhadapan dengan anak didik, rekan guru yang lain, dan institusi. Sama seperti dunia pekerjaan pada umumnya ada berbagai potensi konflik yang terjadi. Seperti konflik dengan anak didik, situasi kerja yang kurang kondusif, dan imbalan yang belum sepadan.

Masalah yang sekarang banyak terjadi dikalangan para pendidik adalah status kepegawaian yang belum terselesaikan oleh pemerintah. Ketua Umum Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) Sulistiyo (2012) mengatakan para guru honorer di tanah air saat ini kondisinya memprihatinkan, karena penghasilannya di bawah standar upah minimum akibat ketidakjelasan status kepegawaian.

Guru-guru honorer penghasilannya dibawah upah minimum. Padahal kewajiban yang dijalankan sama dengan guru PNS. Hal ini tentu akan membuat para guru honorer memiliki level kesejahteraan hidup di bawah rata-rata guru yang ada di Indonesia. Pendapatan yang diperoleh

hanya sekitar Rp. 500.000,- perbulan, bahkan ada yang hanya Rp. 150.000,- perbulannya (Sulistoyo, 2012).

Masih banyak guru yang hanya menjadi guru honorer. Hal tersebut karena sulitnya mencari pekerjaan sehingga banyak para calon guru yang menerima sistem kontrak. Selain itu individu mau menerima keadaan seperti itu karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, tetapi seiring dengan berjalannya waktu individu juga berharap ada pengangkatan dari guru honorer menjadi guru tetap. Individu tetap berusaha meningkatkan prestasinya agar keinginan dapat terwujud, karena fasilitas yang diperoleh guru honorer tidak sama dengan guru tetap. Masa depan guru honorer kurang jelas karena status kepegawaiannya. Guru honorer tidak akan pernah mengetahui apakah akan menjadi guru tetap atau guru honorer selamanya. Dan apabila pihak sekolah tidak membutuhkan jasanya lagi, guru honorer akan kehilangan pekerjaannya. Guru honorer hanya mendapatkan honorarium per bulan, cuti dan perlindungan hukum. Selain itu status kepegawaiannya pun kurang jelas, guru honorer hanya dikontrak saja. Jika kontraknya selesai seorang guru honorer tidak akan tahu apakah kontraknya tersebut akan diperpanjang atau tidak.

Jumlah guru honorer yang ada di Indonesia menurut data Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) pada tahun 2011 mencapai 160.000 orang. Kemudian, pada tahun 2012 jumlah guru honorer mencapai 720.000 orang (Murtiyarini, 2011). Untuk tahun 2013 di Indonesia sudah mencapai satu juta orang (Zen, 2013). Jumlah guru honorer di Provinsi

Jawa Tengah berjumlah ratusan ribu orang. Khusus untuk daerah Kabupaten Banjarnegara pada tahun 2012 jumlah guru honorer jumlah 283 orang. Pada tahun 2013 jumlah tenaga honorer yang berstatus K2 berjumlah 1836 orang. Jumlah tersebut adalah jumlah keseluruhan pegawai yang terdiri dari pegawai pemerintahan daerah, guru, pegawai administrasi, dan lain sebagainya. Untuk jumlah guru honorer K2 yang ada di wilayah kabupaten Banjarnegara berjumlah 398 orang (Liyanto, 2013).

Rinciannya jumlah guru honorer adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Rincian Jumlah Guru Honorer Tahun 2013 Di Kabupaten Banjarnegara

Sekolah	Jumlah
TK	2 orang
SD/MI	231 orang
SMP/MTS	130 orang
SMA	29 orang
SMK	6 orang
Total	398 orang

Dilihat dari jumlah guru honorer di seluruh Indonesia dan di wilayah kabupaten Banjarnegara dari tahun-pertahun mengalami peningkatan yang cukup tinggi. Khususnya untuk wilayah kabupaten Banjarnegara mengalami peningkatan hingga 115 orang dalam satu tahunnya. Dari jumlah yang cukup banyak tersebut setiap individu pasti menginginkan pengangkatan menjadi PNS.

Pengangkatan tenaga honorer menjadi PNS tidak semudah membalikkan telapak tangan. Ada beberapa proses yang harus dilakukan sebelum menjadi guru yang berstatus PNS. Proses yang dilakukan seperti

mengikuti seleksi CPNS. Kebanyakan dari para guru yang belum menjadi PNS harus mengikuti seleksi CPNS. Ada beberapa guru yang baru mengikuti sekali seleksi CPNS langsung dapat diterima menjadi PNS. Namun banyak juga para guru honorer yang harus melakukan seleksi CPNS hingga berkali-kali dan belum diangkat menjadi PNS. Seperti responden yang peneliti wawancarai beliau sudah 9 tahun menjadi guru honorer dan belum di angkat menjadi PNS. Saat sesi wawancara responden mengungkapkan bahwa gaji yang masih dibawah UMR membuatnya harus mencari pekerjaan tambahan (SY, L, B66-72). Namun demikian, responden menyatakan bahwa dirinya harus dapat membuat kehidupannya menjadi lebih baik meskipun pekerjaan utamanya belum sesuai dengan keinginannya.

Orientasi kehidupan tiap individu adalah untuk memperoleh kebahagiaan. Apapun yang dilakukan oleh individu selalu mengandung tujuan untuk mencapai kebahagiaan. Meskipun boleh jadi perilaku tersebut pada dasarnya justru mencelakakan. Aktivitas kerja yang dilakukan oleh individu juga berorientasi pada kebahagiaan. Dalam istilah psikologi, kebahagiaan memiliki identifikasi dengan kesejahteraan subjektif.

Dalam konteks kehidupan, kebutuhan akan uang bukan hal yang paling menentukan kebahagiaan individu. Konsepsi kebahagiaan yang dalam istilah psikologi biasa dikenal dengan kesejahteraan subjektif mengandung dimensi kepuasan hidup dan afeksi positif yang tinggi serta rendahnya afeksi negatif (Diener dalam Wibisono, 2010). Mengacu pada

hal itu, kajian mengenai kesejahteraan subjektif juga merupakan hal yang penting disamping upaya peningkatan kesejahteraan finansial pada kalangan guru honorer.

Dari tahun-ketahun jumlah guru honorer di Indonesia semakin bertambah, sering terjadi demo para guru honorer yang meminta kenaikan status mereka dari guru honorer menjadi guru tetap. Hal tersebut menunjukkan bahwa para guru honorer tersebut meras tidak memiliki kepuasan di dalam hidupnya, itu yang terlihat secara umum. Dari hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan secara khusus dengan guru honore didapatkan bahwa seorang guru honorer memiliki kesejahteraan subjektif yang rendah. Hal tersebut bisa dilihat dari lingkungan sekitar para guru honorer, seperti lingkungan keluarga, karena pekerjaan utamanya belum bisa memenuhi kebutuhan keluarga maka harus mencari pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhannya, seperti bekerja sebagai supir rental mobil, akibat dari pekerjaan tambahan tersebut waktu untuk bertemu dengan keluarga berkurang. Di lingkungan tempat kerja menurut beberapa guru yang masih berstatus guru honorer menjelaskan bahwa ketidakjelasan status membuat para guru tersebut masih dipandang sebelah mata oleh guru-guru yang berstatus PNS. Para guru honorer merasa minder dengan keadaan seperti itu dan merasa bahwa dirinya tidak dihargai.

Selain lingkungan masalah status pendidikan para guru honorer yang ada di wilayah Kabupaten Banjarnegara yang rata-rata menempuh

pendidikan S1 dari Universitas Terbuka (UT). Status pendidikan yang didapatkan kebanyakan guru honorer di Kabupaten Banjarnegara, membuat guru-guru honorer tersebut takut dengan calon guru-guru dengan status pendidikan yang lebih baik. Ketakutan tersebut berpengaruh ketika mengikuti seleksi CPNS, para guru tersebut berpikir bahwa peningkatan status dari guru honorer menjadi guru tetap akan lebih lama lagi karena status pendidikan. Guru-guru honorer juga merasa diremehkan karena status pendidikannya yang hanya lulusan dari Universitas Terbuka (UT).

Guru honorer yang hanya lulusan dari Universitas Terbuka (UT) juga dianggap memiliki kompetensi yang kurang. Beberapa kepala sekolah mengatakan bahwa guru honorer yang bekerja di sekolah yang dipimpinnya masih meragukan kompetensi yang dimiliki guru tersebut karena status pendidikannya. Kompetensi yang dimaksudkan adalah keterampilan. Kompetensi keterampilan di dalam dunia kerja, seperti keterampilan dalam mengelola kelas atau menjadi guru kelas, teknik mengajar, dan membimbing siswa.

Dari hal yang sudah disebutkan diatas masih banyak yang dapat digali dari guru honorer seperti pendapatan atau penghasilan yang masih di bawah standar, meskipun beban kerja yang didapatkan guru honorer sama dengan guru PNS. Dari penghasilan yang didapatkan oleh guru honorer sudah diketahui pasti para guru honorer tersebut tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja tidak hanya dilihat dari

penghasilan saja tetapi masih banyak faktor yang lainnya seperti, jenis pekerjaan, rekan kerja, promosi, komunikasi.

Dari data-data yang didapat bisa diketahui bahwa guru honorer memiliki kesejahteraan subjektif yang rendah. Kesejahteraan subjektif memiliki tiga komponen yang dapat menentukan individu memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi atau rendah, yaitu kepuasan hidup, tingginya afek positif dan rendahnya afek negatif. Dari komponen-komponen tersebut jika dilihat dari keadaan yang dialami oleh guru honorer, dikatakan bahwa guru honorer memiliki kesejahteraan yang rendah. Menurut Eddington dan Shuman (2008) kepuasan hidup secara global bisa dikategorikan kedalam kepuasan dengan kehidupan saat ini, masa lalu, pandangan masa depan, pandangan individu tentang hidup, dan keinginan untuk mengubah hidup. Pengertian tersebut sesuai dengan keadaan guru honorer seperti kepuasan akan pandangan masa depan yang membuat para guru honorer khawatir, cemas akan kenaikan status kepegawaian. Kepuasan hidup dalam domain tertentu seperti, pekerjaan, keluarga dan keuangan. Afek negatif yang dimiliki oleh guru honorer adalah kecemasan, minder, kekhawatiran.

Kesejahteraan subjektif ditentukan oleh faktor internal dan eksternal individu. Salah satu faktor eksternal adalah lingkungan kerja yang dijalani oleh individu, apakah lingkungan tersebut mampu memenuhi harapan-harapan individu atau tidak. Terpenuhinya harapan-harapan dalam konteks pekerjaan dikenal sebagai kepuasan kerja. Oleh karena itu

manajemen di sekolah ataupun di organisasi dituntut tidak hanya memperhatikan pekerjaan dan lingkungan semata, akan tetapi perhatian juga pada bagian kehidupan lainnya dari pekerjaan guru. Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dan penting, karena terbukti besarnya manfaat bagi kepentingan individu yang tidak lain adalah guru honorer.

Kehidupan kerja sebagai salah satu konsekuensi pemenuhan ekonomi untuk individu ataupun keluarga. Bekerja merupakan hal yang wajib dilakukan oleh setiap individu untuk memenuhi kebutuhannya. Setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Kondisi lingkungan yang semakin sulit seperti sekarang ini, setiap individu tentunya ingin hidup bahagia, tak terkecuali para guru honorer. Tidak jarang para guru honorer menjadi cemas dan stres karena merasa yakin bahwa dirinya tidak akan memperoleh kebahagiaan yang diinginkan dalam hidupnya, seperti dalam hal pekerjaan.

Pekerjaan sebagai guru harus dituntut dapat memberikan kinerja terbaik sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi saja tidak cukup agar guru dapat memberikan kinerja terbaik dalam pekerjaannya. Selain kompetensi, komitmen kerja juga diperlukan agar dapat memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi. Guru yang memiliki komitmen, akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya.

Selain kompetensi dan komitmen yang harus dimiliki oleh seorang guru, terdapat juga kepuasan kerja yang dirasakan olehnya selama bekerja

dan tentunya berhubungan dengan kualitas pembelajaran di kelas. Menurut Siagian (1999) menjelaskan tentang kepuasan kerja sebagai suatu cara pandang seseorang baik bersifat positif maupun yang negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja individu misalnya faktor fisiologis, faktor psikologis, faktor sosial, dan faktor finansial. Terlepas dari itu semua indikator-indikator yang diukur dari unsur kepuasan kerja mencakup sikap dan berbagai hal seperti kognisi, emosi, dan kecenderungan perilaku seseorang yang dapat diketahui dari unsur-unsur seperti : pembayaran gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, supervisi, dan rekan kerja. Hal-hal inilah yang akan mempengaruhi kinerja para pendidik.

Menurut Eddington dan Shuman (2008) salah satu faktor yang dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Khususnya bagi individu, sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha untuk meningkatkan kebahagiaan hidup individu.

Penelitian ini mengasumsikan bahwa kesejahteraan subjektif pada kalangan guru honorer memiliki kaitan dengan kepuasan kerja yang diperoleh di tempat kerja.

Kesejahteraan subjektif dapat dikatakan sebagai kondisi psikologis yang mengandung komponen kepuasan hidup, kepuasan terhadap domain

penting dalam kehidupan, perasaan positif yang tinggi, perasaan negatif yang rendah merupakan kondisi yang diharapkan bagi semua manusia.

Kesejahteraan subjektif memiliki satu posisi yang penting sebagai tujuan hidup. Setiap manusia ingin hidup dengan bahagia, bisa memenuhi kebutuhan individu dan keluarga. Dengan bekerja individu bisa memenuhi kebutuhannya. Bekerja merupakan salah satu aktivitas yang dilakukan oleh setiap individu untuk mencari uang, mengisi waktu luang dan sebagainya. Apapun alasan mereka bekerja, pada dasarnya adalah bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan materi maupun psikologis.

Dari hal di atas perlu diketahui tingkat kepuasan kerja dan kesejahteraan subjektif yang dirasakan oleh para guru honorer sehingga bisa ditempuh usaha-usaha guna mempertahankan kondisi yang lebih baik untuk menempuh langkah-langkah baru sehingga para guru honorer dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik lagi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Happeck (As'Ad, 1981) terhadap 309 karyawan di perusahaan di New Hope Pannsylvania USA bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya.

Locke (Wijono, 2010) mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran dari karyawan yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan masa lalu daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang. Kemudian Locke (Wijono, 2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin melihat bagaimana kepuasan kerja dan kesejahteraan subjektif pada guru honorer.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah kesejahteraan subjektif berhubungan dengan kepuasan kerja guru honorer.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah dapat membah khasanah ilmu pengetahuan mengenai kesejahteraan subjektif yang dapat dikembangkan dalam bidang psikologi klinis. Serta ilmu pengetahuan tentang kepuasan kerja yang dapat dikembangkan dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini secara umum diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif terhadap guru honorer. Bagi rekan kerja agar dapat mengetahui pentingnya kesejahteraan subjektif terhadap guru honorer dan memberikan masukan yang dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif pada guru honorer.
- b. Dari penelitian ini juga diharapkan kepada pihak sekolah dan pemerintah tentang usaha-usaha yang dapat ditempuh untuk menentukan kebijakan guna meningkatkan kepuasan kerja pada guru honorer sehingga diharapkan para guru honorer bisa menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian yang terkait dengan variabel kesejahteraan subjektif yang dilakukan oleh Putri dan Sutarmono (2009) yaitu kesejahteraan subjektif waria pekerja seks komersial (PSK). Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah para waria berumur diatas 35 tahun yang

bekerja sebagai pekerja seks komersial. Putri dan Sutarmono (2009) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif para waria yang bekerja sebagai PSK adalah pemahaman agama dan spiritualitas, kemakmuran, kepribadian, penerimaan diri, pengakuan dan penerimaan sosial, dan adanya tujuan hidup. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Sutarmono (2009) terletak pada subjek dan konteks. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah para guru honorer. Dan konteks yang ada dalam penelitian ini adalah mengukur kepuasan kerja guru honorer.

Penelitian tentang kesejahteraan subjektif juga banyak dilakukan. Seperti yang dilakukan oleh Utami (2009) yang berjudul keterlibatan dalam kegiatan dan kesejahteraan subjektif mahasiswa. Subjek yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Utami (2009) adalah mahasiswa fakultas psikologi dan ilmu sosial budaya universitas islam indonesia. Dalam penelitian ini memiliki hasil mahasiswa yang mengikuti kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler, kegiatan akademik dan non akademik menunjukan kesejahteraan subjektif yang lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa yang tidak mengikuti kegiatan. Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Utami (2009) adalah subjek. Dan penelitian ini menggunakan subjek para guru honorer.

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, diperoleh keaslian dalam penelitian sebelumnya menggunakan variabel yang terkait dengan kepuasan kerja. Penelitian yang berkaitan dengan

kepuasan kerja dan kesejahteraan subjektif jarang dilakukan, namun penelitian lain dengan judul kepuasan kerja telah banyak dilakukan, antara lain dengan judul peranan orientasi nilai budaya pada kepuasan kerja yang telah dilakukan oleh Riyono (1996). Subjek dari penelitian ini adalah karyawan berkebangsaan Indonesia yang bekerja pada perusahaan swasta asing di bidang administrasi. Hasil penelitian Riyono (1996) menunjukkan bahwa peranan orientasi nilai budaya sangat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan perusahaan asing. Penelitian yang dilakukan oleh penulis memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada variabel tergantung dimana yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah kesejahteraan subjektif. Dan subjek yang diteliti adalah para guru honorer. Perbedaan antara penelitian Riyono (1996) dengan penelitian ini antara lain terletak pada sisi konteks Riyono (1996) menggunakan karyawan perusahaan yang bekerja di perusahaan asing, sedangkan penelitian ini menggunakan konteks dalam dunia pendidikan yaitu guru honorer.

Penelitian yang lain mengenai kepuasan kerja dilakukan oleh Nurjayadi (2005) dengan judul kepuasan kerja pada karyawan ditinjau berdasarkan faktor demografik dan motif berprestasi. Subjek penelitian yang digunakan adalah karyawan administrasi bagian pendidikan, umum, keuangan, personalia, perpustakaan. Nurjayadi (2005) mengungkapkan hasil dari penelitian ini bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan motif berprestasi. Perbedaan penelitian yang dilakukan Nurjayadi (2005)

menggunakan subjek karyawan administrasi, sedangkan penelitian ini menggunakan guru yang belum mendapatkan sertifikasi atau guru honorer.

1. Keaslian Topik

Penelitian mengenai kesejahteraan subjektif dengan kepuasan kerja peneliti masih jarang menemukan kesamaan topik penelitian sebelumnya dengan topik yang akan diusung dalam penelitian ini.

2. Keaslian Teori

Teori kesejahteraan subjektif yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Diener (Wibisono, 2010). Sedangkan teori kepuasan kerja menggunakan teori dari Spector (Williams, 2009).

3. Keaslian Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan peneliti untuk mengukur kesejahteraan subjektif peneliti menggunakan skala kesejahteraan subjektif yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya yang mengacu pada aspek-aspek kesejahteraan subjektif dari Diener (Wibisono, 2010). Sedangkan untuk kepuasan kerja menggunakan skala kepuasan kerja yang dimodifikasi dari penelitian sebelumnya dengan mengacu aspek-aspek kepuasan kerja dari Spector (Williams, 2009).

4. Keaslian Subjek

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah para guru honorer. Pada penelitian-penelitian sebelumnya peneliti menggunakan subjek karyawan atau mahasiswa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kesejahteraan Subjektif

Uraian mengenai kesejahteraan subjektif dalam penelitian ini meliputi beberapa sub pokok bahasan yang terdiri dari pengertian, aspek-aspek, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif.

1. Pengertian kesejahteraan subjektif

Feldman (2005) mendefinisikan kesejahteraan sebagai evaluasi positif seseorang baik dari segi pikiran maupun emosi. Menurut Oishi dkk (Feldman, 2005) kesejahteraan adalah seberapa bahagia seseorang dalam hidupnya. Penelitian tentang kesejahteraan subjektif menunjukkan bahwa seseorang yang bahagia mempunyai beberapa karakteristik yaitu :

- a. Orang yang bahagia memiliki *self-esteem* yang tinggi, mereka melihat bahwa dirinya sebagai orang yang lebih cerdas dan lebih mampu bergaul dengan orang lain.
- b. Orang yang bahagia memiliki kontrol diri yang kuat. Individu merasa lebih bisa mengendalikan peristiwa dalam hidupnya dibanding orang yang belajar rasa ketidakberdayaan.
- c. Menurut Peterson (Feldman, 2009) individu yang bahagia akan lebih optimis. Individu akan bertahan pada tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya serta mendapat prestasi yang lebih.

d. Orang yang bahagia senang berinteraksi dengan orang lain.

Individu cenderung *extrovert* dan memiliki hubungan yang dekat dengan orang lain dan saling mendukung.

Menurut Dush dan Amato (2005) kesejahteraan secara relatif merupakan atribut yang stabil, yang merefleksikan seberapa tingkatan individu mengalami afek positif dan pandangan terhadap kehidupannya yang menyenangkan.

Menurut Diener, Oishi, & Lucas (2003) Kesejahteraan subjektif didefinisikan sebagai salah satu fenomena yang meliputi evaluasi kognitif dan emosional individu terhadap kehidupan mereka, seperti apa yang disebut orang awam sebagai kebahagiaan, ketentraman, berfungsi penuh, dan kepuasan hidup.

Kesejahteraan subjektif merupakan konstruk psikologi dalam kehidupan individu yang mengandung dimensi kepuasan hidup, kepuasan terhadap domain yang penting dalam kehidupan, perasaan positif yang tinggi, dan perasaan negatif yang rendah (Diener dalam Wibisono, 2010).

Diener dan Socollon (Putri dan Sutarmanto, 2009) mengemukakan bahwa kesejahteraan subjektif berhubungan dengan bagaimana seseorang merasakan dan berpikir mengenai kehidupannya, baik emosi ataupun kognisi saat ini atau masa lampau, meliputi kepuasan kerja, emosi positif, kepuasan pada domain tertentu seperti kepuasan kerja dan perkawinan, dan tingkat kualitas emosi positif atau negatif.

Menurut Puspitawati (2009) kesejahteraan subjektif berdasarkan *quality of life* adalah mengukur kepuasan atau kesenangan seseorang secara subjektif terhadap semua materi dan perilaku yang dilakukan untuk mencapai tujuan hidup. Kepuasan atau kesejahteraan ini dapat berbeda antara harapan dengan kenyataan dan dapat berbeda pada setiap orang.

Menurut Compton dkk (Walker, 2009) kesejahteraan subjektif berkaitan erat dengan kebahagiaan dan kepuasan dalam hidup, termasuk di dalamnya konstruksi perkembangan seseorang secara optimal dan kesehatan mental. Menurut Campbell (Walker, 2009) kesejahteraan tergantung pada kepuasan kebutuhan untuk memiliki, kebutuhan untuk menjalin hubungan, dan kebutuhan untuk menjadi sesuatu dalam hidupnya.

Definisi dari kesejahteraan subjektif menurut Diener, Lucas, dan Smith (1999), adalah evaluasi seseorang tentang kehidupannya termasuk penilaian kognitif terhadap kepuasan hidupnya serta evaluasi afektif dari *mood* dan emosi-emosi. Komponen-komponen dari kesejahteraan subjektif dibagi menjadi komponen kognitif dan komponen afektif.

Diener (Walker, 2009), penelitian menunjukkan bahwa ada tiga komponen utama dari kesejahteraan subjektif yaitu kepuasan, pengaruh yang menyenangkan dan rendahnya pengaruh yang tidak menyenangkan. Kesejahteraan subjektif didefinisikan dengan perasaan

puas pada tiga kebutuhan dasar yaitu kebutuhan untuk memiliki materi, kebutuhan menjalin hubungan, kebutuhan untuk menjadi sesuatu pemenuhan diri, perasaan berkompetensi dan arah dalam hidup.

Banyak survey mengukur tentang kesejahteraan subjektif adalah laporan diri, mencatat tingkat kepuasan hidup mereka sendiri, kebahagiaan dan afek positif atau *mood* positif (Headey dan Wearing, 1992).

Dari berbagai pendapat mengenai kesejahteraan subjektif di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan subjektif adalah perasaan bahagia yang tercipta dari evaluasi hidup individu yang terdiri dari perasaan kepuasan hidup, kebahagiaan, pengalaman menyenangkan dan tingginya tingkat *mood* positif yang cenderung dapat membuat individu bersikap lebih bahagia dan lebih puas di dalam hidupnya.

2. Komponen-komponen kesejahteraan subjektif

Beberapa ahli mengemukakan komponen utama dari kesejahteraan subjektif diantaranya yaitu Diener (Wibisono, 2010) yang meliputi :

a. Kepuasan Hidup (*Life Satisfaction*)

Kepuasan hidup memiliki tiga jenis kebutuhan dasar untuk manusia, yaitu : kebutuhan untuk memiliki materi, kebutuhan untuk berhubungan, keintiman dan memiliki, dan kebutuhan untuk

pemenuhan diri, perasaan kompetensi, dan menentukan arah atau tujuan dalam hidup (Campbell dalam Walker, 2009)

b. Afeksi Positif yang tinggi

Afeksi positif mengacu pada sejauh mana individu merasa aktif, antusias, dan suasana hati yang menyenangkan (Watson dalam Walker, 2009)

c. Afeksi Negatif yang rendah

Afek negatif adalah dimensi yang melibatkan distress dan perilaku yang tidak menyenangkan yang mencakup suasana hati seperti kemarahan, rasa bersalah, dan ketakutan (Watson dalam Walker, 2009)

Diener, Lucas, dan Smith (1999) mengungkapkan bahwa kesejahteraan subjektif terdiri dari dua komponen, yaitu :

a. Afek

Afek merupakan gambaran evaluasi langsung individu atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, individu akan beraksi dengan afek positif jika mengalami sesuatu yang baik, dan sebaliknya. Afek positif yang dominan cenderung merefleksikan sebagai kesejahteraan subjektif yang tinggi.

b. Kepuasan Hidup

Kepuasan hidup merupakan bentuk kemampuan seseorang untuk menikmati pengalaman disertai dengan kegembiraan. Penilaian kepuasan didasarkan pada perbandingan dengan berbagai

standar, yang mencakup orang lain, kondisi masa lalu, tingkat aspirasi dan ide dari kepuasan, dan kebutuhan atau tujuan lain.

Kesejahteraan subjektif menurut Eddington dan Shuman (2008) terdiri dari beberapa komponen besar, yaitu :

a. Kepuasan hidup secara global

Kepuasan hidup secara global bisa dikategorikan kedalam kepuasan dengan kehidupan saat ini, kepuasan dengan masa lalu, kepuasan dengan pandangan masa depan, pandangan seseorang tentang hidup, dan keinginan untuk mengubah hidup.

b. Kepuasan hidup dalam domain tertentu

Kepuasan hidup dalam domain tertentu terdiri dari pekerjaan, keluarga, rekreasi, kesehatan, keuangan, diri sendiri, dan sekelompok orang atau dunia sosial.

c. Afek positif yang tinggi

Afek positif dibagi menjadi suka cita, kegembiraan, kepuasan, kebanggaan, kasih sayang, kebahagiaan.

d. Rendahnya afek negatif

Afek negatif dibagi menjadi rasa bersalah dan rasa malu, kesedihan, kecemasan dan khawatir, marah, stres, depresi, dan iri hati.

Berdasarkan beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komponen-komponen kebahagiaan dapat di klasifikasikan ke dalam tiga komponen utama yaitu : kepuasan hidup, tingginya afek positif,

dan rendahnya afek negatif. Sehingga, secara operasional, variable kesejahteraan subjektif dapat dikatakan sebagai akumulasi dari kepuasan hidup, afek positif, minus afek negatif.

3. Faktor-faktor kesejahteraan subjektif

Eddington dan Shuman (2008) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif, yaitu :

a. Lingkungan,

Faktor lingkungan yang dimaksud antaranya adalah lingkungan keluarga, lingkungan tempat kerja, lingkungan sekolah, dan lingkungan sosial masyarakat yang bisa membuat individu merasa nyaman dengan keadaan yang ada di sekelilingnya.

b. Jenis Kelamin,

Ditemukan bahwa perempuan lebih memiliki afek negatif dan depresi dibandingkan laki-laki dan cenderung mencari terapi untuk gangguannya. Hal tersebut dibuktikan bahwa perempuan lebih mudah mengakui perasaan negatif sedangkan laki-laki tidak menyangkal perasaan negatif. Dengan demikian ada kemungkinan bahwa kedua jenis kelamin mengalami tingkat yang sama pada afek negatif dan depresi. Namun perempuan lebih sering mengalami afek negatif dan mencari bantuan professional. Fujita, Diener, dan Sandvik (Eddington & Shuman, 2008) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa dalam peran sosial pengasuhan,

perempuan diasosiasikan untuk lebih terbuka terhadap pengalaman emosional, termasuk emosi positif dan negatif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa perempuan rata-rata memiliki rasa keterbukaan terhadap pengalaman emosional yang kuat, menciptakan kerentanan terhadap depresi terhadap banyak peristiwa-peristiwa buruk, tetapi mereka dapat menciptakan peluang untuk tingkat kebahagiaan dalam menghadapi peristiwa yang baik.

c. Usia

Tidak ada perbedaan usia yang signifikan dalam kesejahteraan subjektif. Disetiap rentan usia individu dapat merasakan kesejahteraan subjektif. Namun ada sedikit penurunan dan perbedaan emosional dalam setiap rentan usia.

d. Pendidikan

Pendidikan yang baik dan tinggi dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Campbell (Eddington & Shuman, 2008) menyatakan bahwa pendidikan yang dapat menciptakan sumber kebahagiaan yang lebih luas dan status sosial dapat dilihat dari tingkat pendidikannya. Pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap pekerjaan dan pendapatan.

e. Pendapatan atau Penghasilan

Individu dengan pendapatan yang tinggi pasti akan merasakan kebahagiaan atau kesejahteraan secara subjektif. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Smith dan Razzell (Eddington & Shuman, 2008) individu yang memenangkan taruhan dan mendapatkan uang dalam jumlah banyak dalam taruhan sepak bola di Inggris, menemukan 39% menggambarkan diri mereka sangat bahagia. Pendapatan memiliki efek positif dan negatif. Efek positifnya dengan pendapatan yang tinggi bisa mendapatkan apapun yang kita inginkan. Sedangkan efek negatifnya untuk mendapatkan pendapatan yang tinggi banyak dari individu lebih memilih untuk bekerja berjam-jam, mengorbankan nilai-nilai penting seperti waktu luang, berkumpul dengan keluarga dan teman-teman. Hal tersebut dapat mengganggu kebahagiaan individu.

f. Pernikahan

Kepuasan pernikahan berpengaruh secara signifikan pada kepuasan hidup secara global. Karena pernikahan berfungsi sebagai penyangga kesulitan hidup, emosional dan dukungan ekonomi yang dapat menimbulkan keadaan yang kesejahteraan secara positif (Coombs dalam Eddington & Shuman, 2008). Pernikahan dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif. Dengan demikian manfaat dari pernikahan bisa mendasari hubungan antara

perkawinan dan kesejahteraan subjektif (Mastekaasa dalam Eddington & Shuman, 2008).

g. Kepuasan Kerja

Pekerjaan berkaitan dengan kesejahteraan subjektif karena menawarkan tingkat stimulasi yang menyenangkan, hubungan sosial yang positif, dan identitas diri. Individu merasa puas dengan kehidupan mereka, umumnya ditemukan pada pekerjaannya (Sones & Kozma dalam Eddington & Shuman, 2008). Hubungan antara pekerjaan dan kepuasan hidup mencerminkan faktor internal seperti kepribadian.

h. Kesehatan

Kesehatan yang baik akan mempengaruhi kesejahteraan subjektif karena dengan kondisi kesehatan yang baik dapat mencapai tujuan untuk mencapai kebahagiaan.

i. Keyakinan atau Agama

Ellison (Eddington & Shuman, 2008) menjelaskan bahwa manfaat keyakinan atau agama dalam meningkatkan kesejahteraan subjektif terutama terletak dalam kognitif setiap individu. Karena kognitif bisa menginterpretasikan pengalaman hidup setiap individu.

j. Rekreasi

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa rekreasi dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif, seperti olahraga, *aerobic* dan

bentuk-bentuk rekreasi lainnya, yang dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif dan dapat mengurangi depresi dan kecemasan (Biddle & Mutrie dalam Eddington & Shuman, 2008). Dengan berekreasi dapat memberikan afek positif, interaksi sosial dengan orang lain, *self-efficacy* yang baik, serta dapat meningkatkan suasana hati.

k. Peristiwa yang Pernah Dialami

Afek yang positif dalam kehidupan sehari-hari dapat merasakan kebahagiaan. Dalam kehidupan sehari-hari banyak kejadian yang terjadi seperti hubungan dengan teman-teman, keluarga, kesenangan terhadap makanan dan minuman, seks, dan pengalaman keberhasilan.

l. Kompetensi

Kompetensi adalah hal yang mirip dengan pendidikan dan kecerdasan yang dapat meningkatkan aspirasi untuk meningkatkan kesenjangan pencapaian tujuan. Kompetensi yang dimaksud memiliki banyak arti seperti kompetensi dalam dunia sosial, keterampilan, dan lain-lain. Kompetensi dalam dunia sosial seperti pertemanan, hubungan dengan lawan jenis yang baik akan membuat individu lebih bahagia. Kompetensi keterampilan seperti di dalam dunia kerja, keterampilan dalam bekerja sama, keterampilan dalam kepemimpinan.

Eddington dan Shuman (2008) juga menambahkan bahwa sifat atau *trait* mempunyai hubungan dengan kesejahteraan subjektif. Sifat didefinisikan sebagai kecenderungan respon perilaku yang menunjukkan tingkat konsistensi terhadap situasi dan stabilitas dalam suatu waktu. Deneve & Cooper (Eddington & shuman, 2008) mengidentifikasi 137 ciri-ciri kepribadian yang berkorelasi dengan kesejahteraan subjektif, oleh karena itu ada sebagian sifat yang sangat penting atau dibutuhkan dalam kesejahteraan subjektif. Telah dikenal sebelumnya mengenai “*The Big Five Theory*” yang didalamnya termasuk *Extroversion*, *neurotis*, kesadaran, keramahan, dan keterbukaan terhadap pengalaman.

Selain faktor-faktor yang disebutkan diatas Eddington dan Shuman (2008) menambahkan bahwa harga diri, optimisme, efikasi diri dan illusi positif juga faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif, meskipun tidak begitu signifikan. Menurut Taylor & Brown (Eddington & Shuman, 2008) illusi positif adalah persepsi yang tidak realistis, pandangan optimistis yang berlebihan, dan memandang rendah kontrol terhadap lingkungan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif. Jelas bahwa kepuasan kerja berperan penting untuk menciptakan kesejahteraan subjektif seseorang.

B. Kepuasan Kerja

Uraian mengenai kepuasan kerja dalam penelitian ini meliputi beberapa sub pokok bahasan yang terdiri dari pengertian, aspek-aspek, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kerja merupakan sarana untuk menuju ke arah terpenuhinya kepuasan pribadi dengan jalan memperoleh kekuasaan dan menggunakan kekuasaan itu terhadap orang lain. Kerja itu merupakan aktivitas yang memungkinkan terwujudnya kehidupan sosial dan persahabatan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu.

Batasan yang diberikan oleh Locke (Munandar, 2010), yaitu bahwa kepuasan kerja adalah: “ *the appraisal of one's job as attaining or allowing the attainment of one's important job values, providing these values are congruent with or help fulfill one's basic need.* “ secara singkat, tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya maka akan merasa senang dengan pekerjaannya. Locke (Munandar, 2010) selanjutnya mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau tidakpuasan kerja cenderung lebih

mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang.

Kemudian Wijono (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Robbins (1996) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Dariyo (2003) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan. Ini berarti kepuasan kerja seseorang tergantung bagaimana penilaian (persepsi) individu yang bersangkutan terhadap pekerjaan itu sendiri, apakah membuat dirinya merasa puas atau tidak. Penilaian ini bersifat individual, artinya antara individu yang satu dengan yang lain berbeda.

Menurut Muafi (2008) kepuasan kerja adalah perasaan suka atau tidak suka karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya bahkan mungkin dengan kondisi diri karyawan.

Dalam pandangan Baron dan Greenberg (Nurjayadi, 2005) kepuasan kerja merupakan suatu hasil evaluasi baik secara kognitif dan

afektif terhadap pekerjaan. Dengan demikian kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seseorang berpikir tentang pekerjaannya dan merasakan sejauh mana pekerjaan tersebut mendatangkan kepuasan bagi dirinya.

Munandar (2010) mengatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Sejauh sikap yang positif, kepuasan kerjanya juga akan lebih tinggi dari pada sikap yang negatif terhadap pekerjaan.

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik.

Riyono (1996) menjelaskan tentang kepuasan kerja adalah perasaan kerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu dia merasa senang atau tidak senang, bangga atau jenuh, sebagai hasil dari penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaan.

Menurut Blum dan Naylor (Wijono, 2010) kepuasan kerja merupakan serangkaian sikap yang dipegang oleh individu tentang pekerjaannya. Dengan kata lain secara psikologis dapat diartikan bahwa individu mempunyai peran penting dalam memahami pekerjaannya, agar individu dapat mengalami kepuasan dalam proses pembelajaran.

As'ad (1981) menjelaskan kepuasan kerja adalah "perasaan seseorang terhadap pekerjaannya". Ini berarti memiliki konsepsi

kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Jadi determinan kepuasan kerja meliputi perbedaan individu maupun situasi lingkungan pekerjaan, serta perasaan orang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Anoragan (1992) menjelaskan kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Ada beberapa alasan penting untuk khawatir tentang kepuasan kerja dan organisasi, serta faktor profesional yang dapat mempengaruhi kepuasan individu dengan pekerjaan yang dilakukan (Spector dalam Williams, 2009). Kepuasan kerja merefleksika bagaimana perasaan seorang karyawan yang diperlakukan dan dipandang sebagai indikator dari emosional atau kesejahteraan psikologis. Selain itu kepuasan kerja dapat menyebabkan perilaku karyawan yang dapat mempengaruhi fungsi organisasi, sehingga dapat merefleksikan fungsi dari organisasi (Spector dalam Williams, 2009).

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2007) kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi individu mengenai pekerjaan.

Dari berbagai pendapat tentang kepuasan kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaan dan juga faktor-faktor yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaannya, seperti supervisi, gaji, kesempatan untuk mendapatkan promosi, penilaian kerja, rekan kerja, kondisi kerja.

2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Beberapa ahli mengemukakan aspek yang menunjukkan seseorang memiliki kepuasan kerja, diantaranya yaitu Robbins (1996) yang meliputi :

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan (*the work it self*), termasuk di dalamnya minat intrinsik, kesempatan untuk belajar, tingkat kesulitan, banyaknya kegiatan, kesempatan sukses, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- b. Kepuasan terhadap bayaran atau kompensasi yang meliputi jumlah bayaran, keadilan dan metode pembayaran
- c. Kepuasan terhadap promosi jabatan yang meliputi kesempatan untuk mengembangkan karir
- d. Kepuasan terhadap pengakuan yang meliputi pujian, prestasi, penghargaan atas pekerjaan
- e. Kepuasan terhadap kondisi meliputi jam kerja, waktu istirahat, peralatan temperatur, fasilitas

- f. Kepuasan terhadap penyeliaan (atasan) meliputi hubungan interpersonal, pengawasaan, dan dukungan atasan kepada bawahan
- g. Kepuasan terhadap rekan kerja yang meliputi keadaan saling menolong, memberi dukungan, dan sharing terhadap berbagai masalah

Lock dan Luthans (Riyono, 1996) menyebutkan dimensi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi lima kelompok sebagai berikut :

- a. Pekerjaan itu sendiri, yang meliputi kerja itu sendiri dan kondisi kerja
- b. Upah dan Kesejahteraan
- c. Pengawasan, yang meliputi manajemen, perusahaan, dan pengakuan
- d. Rekan Kerja
- e. Promosi

Spector (Williams, 2009) mengemukakan bahwa ada Sembilan aspek dalam kepuasan kerja, yaitu :

- a. Gaji

Kepuasan dengan gaji dan kenaikan gaji. Menurut UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN, gaji atau upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja ditetapkan dan dibayarka menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas

suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Karyawan menginginkan system gaji yang dipersepsikan adil, sesuai dengan pengharapan karyawan, gaji dipandang adil apabila didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan.

b. Promosi

Kepuasan dengan peluang promosi atau kenaikan pangkat. Karyawan berusaha mendapatkan kebijakan promosi yang adil. Promosi memberikan kesempatan untuk tanggung jawab yang lebih banyak, status sosial yang meningkat, dan kesempatan untuk maju.

c. Supervisi

Perilaku atasan juga merupakan unsur utama dari kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat apabila pemimpin bersifat ramah, dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mau mendengarkan pendapat karyawan, menunjukan pribadi yang baik pada karyawan, memberikan kebebasan karyawan untuk berpendapat, kerjasama, mengkritik dan member saran, cara komunikasi yang baik.

d. Tunjangan

Kepuasan dengan tunjangan. Tunjangan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kinerja para karyawan.

e. Imbalan atas kinerja

Kepuasan dengan imbalan tidak selalu materi yang diberikan untuk kinerja yang baik. Imbalan tersebut dapat berupa pujian yang

bisa meningkatkan motivasi pekerja agar bisa bekerja lebih baik lagi.

f. Kondisi Kerja,

Kepuasan dengan aturan, prosedur dan kondisi kerja. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memudahkan individu untuk mengerjakan tugas dengan baik. Lingkungan kerja yang nyaman dapat dinilai dari fasilitas yang bersih dan modern, lingkungan kerja yang nyaman serta aturan dan prosedur yang dapat diterima oleh setiap individu.

g. Rekan Kerja,

Kepuasan dengan rekan kerja. Hubungan yang ada antarpekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional (Munandar, 2001). Kepuasan kerja yang ada pada para pekerja timbul karena mereka, dalam jumlah tertentu, berada dalam suatu ruangan kerja, sehingga mereka saling berbicara (kebutuhan sosialnya dipenuhi). Mempunyai rekan yang ramah, membina hubungan, mendukung pelaksanaan tugas, dapat diajak bekerja sama, mempunyai rasa kesatuan yang kuat akan menghantarkan seseorang karyawan kepada kepuasan kerja yang meningkat.

h. Jenis Pekerjaan

Kepuasan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Individu akan merasa puas jika jenis pekerjaan sesuai dengan bidang yang digeluti.

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilannya.

i. Komunikasi

Kepuasan komunikasi dalam organisasi. Komunikasi merupakan suatu bidang yang sangat penting dalam manajemen organisasi yang pada hakikatnya adalah untuk mencapai suatu tujuan dengan melalui orang lain, maka seorang manajer harus dapat berkomunikasi secara efektif dengan karyawan-karyawannya (Anarogo dan Widiyanti, 1990). Komunikasi yang ada di perusahaan tidak hanya dilakukan oleh atasan dan bawahan saja melainkan, sesama karyawan juga harus memiliki komunikasi yang baik agar dapat bekerja dengan maksimal.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek kepuasan kerja dari Spector (Williams, 2009) yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, imbalan atas kinerja, kondisi kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan, komunikasi. Dari kesembilan aspek tersebut yang digunakan sebagai dasar pembuatan alat ukur. Hal ini dikarenakan aspek-aspek tersebut disesuaikan dengan karakteristik subjek penelitian yang digunakan.

3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Dibawah ini akan dijelaskan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Munandar (2010), yaitu:

a. Ciri-ciri Intrinsik Pekerjaan

Menurut Lock, ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.

b. Gaji Penghasilan, Imbalan yang Dirasakan Adil (*Equitable Reward*)

Siegel dan Lane (Munandar 2010) mengambil kesimpulan yang diberikan oleh beberapa ahli yang meninjau kembali hasil-hasil penelitian tentang pentingnya gaji sebagai penentu kepuasan kerja, yaitu bahwa para sarjana psikologi telah secara tradisional dan salah meminimasi pentingnya uang sebagai penentu kepuasan kerja. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Theriault (Munandar 2010), kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.

Yang paling penting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasa adil. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

c. **Penyeliaan**

Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyeliaan membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja.

d. **Rekan-rekan Sejawat yang Menunjang**

Di dalam kelompok kerja di mana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi individu, seperti kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri yang dapat dipenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja.

e. **Kondisi Kerja yang Menunjang**

Bekerja dalam kondisi ruang kerja yang sempit, panas, cahaya menyilaukan mata akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomis, seperti ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang enak untuk digunakan, meja dan kursi yang dapat diatur. Dalam kondisi kerja seperti itu kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja.

Ada beberapa faktor penting menurut Robbins (1996) yang mendorong kepuasan kerja, sebagai berikut :

a. **Kerja yang Secara Mental Menantang**

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan

keterampilan, kemampuan dan, menawarkan beragam tugas, kebebasan serta umpan balik mengenai betapa baik dalam mengerjakan pekerjaannya. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Namun pekerjaan yang kurang terlalu menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi ini tantangan yang sedang, kebanyakan individu akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Ganjaran yang Pantas

Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

c. Kondisi Kerja yang Mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas-tugas yang baik.

d. Rekan Sekerja yang Mendukung

Bagi kebanyakan individu, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat.

e. Kesesuaian Kepribadian-Pekerjaan

Menurut Holland (Robbins, 1996) kecocokan yang tinggi antara kepribadian individu dan pekerjaan akan menghasilkan individu yang terpuaskan.

Menurut As'ad (1981) menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi seorang individu, yaitu :

a. Faktor Psikologik

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, intelegensi, dan keterampilan atau pengalaman.

b. Faktor Sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

c. Faktor Fisik

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan jam kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, penerangan, dan sirkulasi udara. Sementara itu, kondisi fisik karyawan meliputi kesehatan karyawan, umur, dan jenis kelamin.

d. **Faktor Finansial**

Faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan kesempatan promosi.

C. Guru Honorer

Uraian mengenai guru honorer dalam penelitian ini meliputi beberapa sub pokok bahasan yang terdiri dari pengertian, hak dan kewajiban guru honorer.

1. Pengertian Guru Honorer

Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah guru. guru dalam konteks pendidikan mempunyai peranan yang besar dan strategis. Hal ini disebabkan gurulah yang berada di barisan terdepan dalam pelaksanaan pendidikan. Gurulah yang langsung berhadapan dengan peserta didik untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi sekaligus mendidik dengan nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan.

Di dalam situasi sosial apa pun, jabatan guru tetap dinilai oleh warga masyarakat sebagai pemberi inspirasi, penggerak, dan pelatih dalam menguasai kecakapan tertentu bagi sesama, khususnya bagi para siswa agar mereka siap untuk membangun hidup beserta lingkungan sosialnya. Guru yang bermutu mampu berperan sebagai pemimpin di

antara kelompok siswanya dan juga di antara sesamanya, ia juga mampu berperan sebagai pendukung serta penyebar nilai-nilai luhur yang diyakininya dan sekaligus sebagai teladan bagi siswa dan lingkungan sosialnya.

Dalam kamus besar bahasa indonesia (1999), guru diartikan sebagai orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya) mengajar. Kata guru dalam bahasa Arab disebut *mu'allil* dan dalam bahasa Inggris *teacher* memiliki arti yang sederhana, yaitu *A person whose occuption is teaching others* artinya guru ialah seseorang yang pekerjaannya mengajar orang lain (McLeod dalam Syah, 2006).

Menurut UU Sisdiknas 2003 Bab XI Pasal 40 ayat 2b guru adalah pendidik profesional yang wajib memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Citra guru yang bermutu (Samana, 1994) adalah pribadi dewasa yang mempersiapkan diri secara khusus melalui lembaga pendidikan guru (LPTK), agar dengan keahliannya mampu mengajar sekaligus mendidik siswanya untuk menjadi warga negara yang baik (susila), berilmu, produktif, sosial, sehat, dan mampu berperan aktif dalam peningkatan sumber daya manusia atau investasi kemanusiaan.

Menurut Kunandar (2007) guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing,, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak

usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru honorer merupakan guru yang diangkat secara resmi oleh pemerintah untuk mengatasi masalah kekurangan guru, tetapi bukan pegawai negeri (Mulyasa, 2011).

2. Hak dan Kewajiban Guru Honorer

Ada beberapa hak yang dapat diterima oleh guru honorer (Mulyasa, 2011), yaitu :

- a. Honorarium
- b. Cuti berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- c. Perlindungan hukum.

Ada beberapa kewajiban yang harus dilaksanakan oleh guru honorer (Mulyasa, 2011), yaitu :

- a. Melaksanakan tugas mengajar, melatih, membimbing, dan unsur pendidikan lainnya kepada peserta didik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b. Melaksanakan tugas-tugas administrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- c. Mematuhi segala ketentuan yang berlaku di sekolah tempat tugas.
- d. Mematuhi ketentuan yang diatur dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK)

D. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Subjektif

Setiap tahunnya jumlah guru honorer di Indonesia mengalami peningkatan yang signifikan. Banyak para guru honorer meminta pemerintah untuk mengangkat mereka menjadi pegawai negeri sipil. Gaji para guru honorer masih di bawah UMR (Upah Minimum Regional) yang membuat banyak guru honorer kurang mendapatkan kesejahteraan.

Kesejahteraan yang dirasakan oleh individu mempengaruhi mereka dalam mengumpulkan informasi tentang pekerjaan mereka. Setiap individu memiliki pengalaman pekerjaan yang berbeda-beda. Ada yang puas dengan pekerjaan mereka dan ada juga yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat kesejahteraan seseorang karena pekerjaan adalah sesuatu yang sangat penting dalam kehidupan individu.

Berbicara mengenai kesejahteraan Menurut Dush dan Amato (2005) kesejahteraan secara relatif merupakan atribut yang stabil, yang merefleksikan seberapa tingkatan individu mengalami afek positif dan pandangan terhadap kehidupannya yang menyenangkan. Afek positif merupakan komponen dari kesejahteraan subjektif. Komponen dari

kesejahteraan subjektif terdiri dari kepuasan hidup, afek positif, dan afek negatif (Diener dalam Walker, 2009).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan subjektif yaitu lingkungan, jenis kelamin, pendidikan, usia, pernikahan, pendapatan, kepuasan kerja, rekreasi, kesehatan, keyakinan atau agama, peristiwa yang pernah dialami. Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif, kepuasan kerja merupakan satu faktor yang menarik untuk diteliti hubungannya dengan kesejahteraan subjektif pada guru honorer.

Kepuasan kerja menurut Baron dan Greenberg (Nurjayadi, 2005) merupakan suatu hasil evaluasi baik secara kognitif dan afektif terhadap pekerjaan. Dengan demikian kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seseorang berpikir tentang pekerjaannya dan merasakan sejauh mana pekerjaan tersebut mendatangkan kepuasan bagi dirinya.

Individu yang memiliki afek positif dalam menjalankan pekerjaannya akan merasakan kepuasan kerja, sebaliknya jika individu yang memiliki afek negatif akan merasakan ketidakpuasan kerja. Lock mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penafsiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja waktu sekarang dan masa lalu.

Kesejahteraan subjektif seseorang sangat dipengaruhi oleh bagaimana seseorang merasakan dan berfikir mengenai kehidupannya,

baik emosi atau kognisi saat ini atau masa lampau. Seorang pekerja untuk memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi dengan dimaksimalkannya kepuasan kerja. Sebaliknya, seorang pekerja yang tidak merasakan kepuasan dalam bekerja, diduga memiliki kesejahteraan subjektif yang rendah.

Kepuasan kerja pada setiap orang berbeda-beda. Didalam penelitian ini berfokus pada kesejahteraan subjektif pada guru honorer. Hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif dapat dijelaskan melalui hubungan antara kepuasan kerja dengan ketiga komponen kesejahteraan subjektif, seperti kepuasan hidup, afek positif dan afek negatif.

Ada beberapa penelitian yang menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kesejahteraan subjektif. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ariati (2010) menemukan hubungan yang positif antara kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen).

Peneliti menduga bahwa hasil yang sama dapat terjadi pada guru honorer. Dugaan tersebut timbul dari pengaitan kepuasan hidup dan afek positif dengan faktor dari kesejahteraan subjektif.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada guru honorer.

Semakin tinggi kepuasan kerja pada guru honorer maka semakin tinggi pula kesejahteraan subjektif pada guru honorer. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja guru honorer maka semakin rendah pula kesejahteraan subjektif pada guru honorer.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Variable Bebas : Kepuasan Kerja

Variabel Tergantung : Kesejahteraan Subjektif

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kesejahteraan Subjektif

Kesejahteraan subjektif adalah perasaan bahagia yang tercipta dari evaluasi hidup individu yang terdiri dari perasaan kepuasan hidup, kebahagiaan, pengalaman menyenangkan dan tingginya tingkat *mood* positif yang cenderung dapat membuat individu bersikap lebih bahagia dan lebih puas di dalam hidupnya.

Dalam penelitian ini pengukuran kesejahteraan subjektif dilakukan dengan menggunakan tiga komponen yaitu kepuasan hidup, afek positif, dan afek negatif. Pengukuran kesejahteraan subjektif dilakukan dengan mengadaptasi beberapa alat ukur yang oleh para peneliti sebelumnya dijadikan sebagai alat ukur kesejahteraan subjektif. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kesejahteraan subjektif menggunakan dua alat ukur yaitu *Satisfaction with Life Scales* (SWLS) yang digunakan untuk mengukur komponen kepuasan hidup, *Positive*

Affects and Negative Affects Schedule (PANAS) yang digunakan untuk mengukur komponen perasaan positif dan perasaan negatif. Komponen-komponen tersebut sesuai dengan keadaan subjek penelitian seperti kepuasan hidup indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dirasakan oleh subjek tentang kehidupan seperti, pengalaman-pengalaman positif yang terjadi dalam kehidupan, individu yang menentukan apakah peristiwa yang dialaminya menciptakan kesejahteraan subjektif bagi dirinya. Untuk perasaan positif dan perasaan negatif pengukurannya adalah sesuai dengan keadaan subjek selama satu bulan terakhir. Indikator-indikator dari perasaan positif dan perasaan negatif adalah reaksi individu terhadap peristiwa-peristiwa dalam hidup yang meliputi emosi yang menyenangkan dan emosi yang tidak menyenangkan. Skala ini untuk mengetahui tingkat kesejahteraan subjektif para guru honorer.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaan dan juga faktor-faktor yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti supervise, gaji, kesempatan untuk mendapatkan promosi, penilaian kerja, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Dalam penelitian ini pengukuran kepuasan kerja dilakukan dengan menggunakan sembilan aspek kepuasan kerja dari Spector (Williams,

2009) yaitu gaji, promosi, supervise, tunjangan, imbalan atas kinerja, kondisi kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan, dan komunikasi. Pengukuran kepuasan kerja dilakukan dengan memodifikasi alat ukur yang oleh para peneliti sebelumnya dijadikan sebagai alat ukur kepuasan kerja. Alat ukur yang digunakan memodifikasi dari penelitian sebelumnya dengan menambahkan aitem agar meningkatkan validitas dan sesuai dengan keadaan subjek penelitian. Indikator-indikator yang dibuat dalam alat ukur menggambarkan keadaan subjek penelitian. Skala ini untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja para guru honorer.

C. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini memiliki karakteristik, sebagai berikut :

1. Berusia 20 tahun keatas
2. Bekerja sebagai guru honorer
3. Bekerja di sekolah pada Wilayah Kabupaten Banjarnegara
4. Berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Metode kuesioner menggunakan skala sebagai metode pengumpulan data untuk mengungkap kepuasan kerja dan kesejahteraan

subjektif subjek penelitian. Skala tersebut diberikan langsung kepada subjek dan diisi berdasarkan keadaan sebenarnya, serta menurut pendapat dan keyakinan sendiri, dan didukung dengan wawancara.

Model penilaian yang digunakan dalam pengukuran penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala kesejahteraan subjektif, untuk skala SWLS menggunakan lima alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Agak Sesuai (AS), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS), sedangkan skala PANAS menggunakan lima alternatif jawaban yaitu, Selalu (SL), Sering (SR), Kadang (K), Jarang (J), Tidak Pernah (TP). Untuk skala kepuasan kerja menggunakan empat alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

1. Skala Kesejahteraan Subjektif

Skala kesejahteraan subjektif digunakan untuk mengungkap tingkat kesejahteraan subjektif guru honorer. Skala ini merupakan adaptasi alat ukur yang disusun oleh Wibisono (2010). Terdapat tiga komponen kesejahteraan subjektif yang diungkap dalam skala ini yaitu kepuasan hidup, perasaan positif, dan perasaan negatif. Skala kesejahteraan subjektif menggunakan dua skala yaitu *Satisfaction with Life Scales* (SWLS) dan *Positive Affects and Negative Affects Schedule* (PANAS).

Jumlah dan penempatan aitem yang direncanakan untuk skala *Satisfaction with Life Scales* (SWLS) yang hendak diukur akan dijelaskan dalam *blue print* berikut :

Table 2
Distribusi Aitem Skala SWLS

Aspek	Nomor Butir	Jumlah
	<i>Favourable</i>	
Kepuasan Hidup	1, 2, 3, 4, 5	5
Total		5

Serta jumlah dan penempatan aitem yang direncanakan untuk skala *Positive Affects and Negative Affects Schedule* (PANAS) yang hendak diukur akan dijelaskan dalam *blue print* berikut :

Table 3
Distribusi Aitem Skala PANAS

Aspek	Nomor Butir	Jumlah
	<i>Favourable</i>	
Afek Positif	1, 2, 3, 4, 5	10
	6, 7, 8, 9, 10	
Afek Negatif	11, 12, 13, 14, 15	10
	16, 17, 18, 19, 20	
Total		20

Skala SWLS ini disajikan dalam bentuk kalimat *favourable*. Disediakan lima alternatif pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Agak Sesuai (AS), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian yang diberikan bergerak dari angka 1 sampai 5. Karena semua aitem yang digunakan memiliki bentuk *favorable*, maka penilaian 1 diberikan untuk pilihan STS (sangat tidak setuju) dan bergerak hingga penilaian 5 untuk pilihan SS (Sangat Setuju). Sedangkan skala PANAS menggunakan lima alternatif jawaban yaitu,

Selalu (SL), Sering (SR), Kadang (K), Jarang (J), Tidak Pernah (TP). Seluruh aitem yang digunakan dalam skala ini memiliki bentuk *favorable* berdasarkan masing-masing komponen, maka penilaian 1 diberikan untuk pilihan TP (Tidak Pernah) dan bergerak hingga penilaian lima untuk pilihan SL (Selalu).

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja digunakan untuk mengungkap tingkat kepuasan kerja guru honorer. Skala ini merupakan modifikasi skala yang disusun oleh Williams (2009). Alat ukur yang digunakan memodifikasi dari penelitian sebelumnya dengan menambahkan aitem-aitem, agar meningkatkan validitas dan sesuai dengan keadaan subjek penelitian. Terdapat Sembilan aspek kepuasan kerja yang diungkap dalam skala ini, yaitu gaji, promosi, supervise, tunjangan, imbalan atas kinerja, kondisi kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan, dan komunikasi.

Jumlah dan penempatan aitem yang direncanakan untuk skala kepuasan kerja yang hendak diukur akan dijelaskan dalam *blue print* berikut :

Table 4
Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja

Aspek	Nomor Butir		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavourabel</i>	
Gaji	1, 2	3, 4	4
Promosi	5, 6, 7	8	4
Supervisi	9, 10	11, 12	4
Tunjangan	13, 14	15, 16	4
Imbalan Atas Kinerja	17, 18	19, 20	4
Kondisi Kerja	21, 22, 23	24, 25, 26	6
Rekan Kerja	27, 28	29, 30	4
Jenis Pekerjaan	31, 32, 33	34	4
Komunikasi	35, 36, 37	38, 39, 40	6
Jumlah			40

Skala ini disajikan dalam bentuk kalimat *favourable* dan *unfavourable*. Disediakan empat alternatif pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Penilaian yang diberikan bergerak dari angka 1 sampai 4. Semua aitem yang digunakan memiliki bentuk *favorable* dan *unfavorable*. Pada setiap aitem *favourable*, nilai 4 diberikan pada jawaban Sangat setuju (SS) dan nilai 1 diberikan pada jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan pada aitem *unfavourable*, nilai 4 diberikan pada jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dan nilai 1 diberikan pada jawaban Sangat Setuju (SS).

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Agar data penelitian mempunyai kualitas yang cukup baik dan tinggi, maka alat pengambilan data harus memenuhi syarat-syarat tersebut adalah validitas dan reliabilitas.

Sebelum alat ukur digunakan untuk mengambil data dalam penelitian, alat ukur tersebut harus dipastikan terlebih dahulu validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa alat ukur tersebut layak dipergunakan untuk kepentingan pengambilan data penelitian.

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2009).

2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hal ini ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh oleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda (Suryabrata, 2005).

Reliabel ditanyakan dengan koefisien (r_{xy}) yang angkanya berbeda dalam rentan dari 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas.

Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas (Azwar, 2010).

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji reliabilitas, uji normalitas dan uji hipotesis. Teknik analisis data difasilitasi dengan metode statistika, yaitu dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari *Spearman*. Teknik ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.00 *For Windows*.

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru yang masih berstatus honorer atau biasa disebut guru honorer yang berada pada wilayah Kabupaten Banjarnegara. Lokasi pengambilan data dilakukan di Sekolah yang berada di beberapa Kecamatan yang ada di Kabupaten Banjarnegara, yaitu Kecamatan Karangobar, Kecamatan Wanayasa, Kecamatan Rakit, dan Kecamatan Pejajaran

Guru honorer adalah guru yang statusnya bukan pegawai negeri. Masa depan para guru honorer kurang jelas karena status kepegawaiannya. Guru honorer tidak akan pernah mengetahui apakah akan menjadi guru tetap atau guru honorer selamanya. Dan apabila pihak sekolah tidak membutuhkan jasanya lagi, guru honorer akan kehilangan pekerjaannya. Para guru honorer tetap berusaha untuk meningkatkan prestasinya agar keinginannya dapat terwujud, karena fasilitas yang diperoleh guru honorer tidak sama dengan guru tetap meskipun pekerjaan mereka sama.

Guru honorer hanya mendapatkan honorarium perbulan, cuti dan perlindungan hukum. Selain itu status kepegawaiannya pun kurang jelas, guru honorer hanya dikontrak saja. Jika kontraknya selesai

seorang guru honorer tidak akan tahu apakah kontraknya tersebut akan diperpanjang atau tidak.

Para guru honorer telah memiliki ketetapan atau kebijakan-kebijakan yang diatur dalam undang-undang, berdasarkan keputusan menteri pendidikan nasional nomor 034 tahun 2003 tentang guru bantu. Didalam undang-undang tersebut telah sampaikan semua yang berkaitan tentang guru honorer, seperti yang tercantum pada pasal 6 ayat 1 dan 2 yang menerangkan tentang kewajiban dan hak guru bantu. Kewajiban guru bantu menurut pasal 6 ayat 1 adalah melaksanakan tugas mengajar, melatih, membimbing, dan unsur pendidikan lainnya kepada peserta didik sesuai dengan ketentuan yang berlaku, melaksanakan tugas-tugas administrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku, mematuhi segala ketentuan yang berlaku di sekolah tempat tugas, dan mematuhi ketentuan yang diatur dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK). Sedangkan hak guru honorer menurut pasal 6 ayat 2 adalah honorarium, cuti berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan perlindungan hukum. Pada pasal 15 ayat 3 dijelaskan tentang masa kerja guru honorer dapat diperpanjang sampai usia setinggi-tingginya 60 tahun.

Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan survei terhadap beberapa guru honorer untuk mengungkap masalah kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja.

2. Persiapan Penelitian

a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi dalam penelitian ini meliputi surat permohonan izin untuk melakukan penelitian di wilayah Kabupaten Banjarnegara. Surat permohonan izin penelitian dikeluarkan oleh pihak Fakultas psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia yang dikeluarkan pada tanggal 16 April 2013 dengan nomor 562/Dek/70/Div.Um&RT/IV/2013 yang Ditujukan kepada Kepala KESBANGPOL dan LINMAS, Kepala BAPEDA, dan Kepala DINDIKPORA Kabupaten Banjarnegara yang telah diketahui oleh Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psikolog dan Dosen Pembimbing Skripsi Susilo Wibisono, S.Psi., MA.

b. Persiapan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan dua alat ukur, yaitu skala kesejahteraan subjektif dan skala kepuasan kerja.

1. Kesejahteraan Subjektif

Skala kesejahteraan subjektif disusun berdasarkan adaptasi dari skala yang disusun oleh Wibisono (2010). Skala ini menggunakan tiga aspek yaitu kepuasan hidup, tingginya afek positif, dan rendahnya afek negatif. Skala kesejahteraan

subjektif berjumlah 25 aitem dan semuanya adalah aitem *favorable*.

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja merupakan skala yang dimodifikasi dari Williams (2009). Skala ini disusun berdasarkan Sembilan aspek yaitu gaji, promosi, supervise, tunjangan, imbalan atas kinerja, kondisi kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan, dan komunikasi. Skala kepuasan kerja berjumlah 40 aitem, yang terdiri dari 22 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*.

c. Try Out Terpakai

Uji coba (*try out*) kedua skala di lakukan di sekolah yang berada di beberapa Kecamatan yang ada di wilayah Kabupaten Banjarnegara. *Try out* terpakai dilakukan pada tanggal 18 April 2013 sampai 21 April 2013. Uji coba alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji coba terpakai (*try out* terpakai) dimana data yang diperoleh pada saat uji coba langsung digunakan sebagai data penelitian dengan melakukan analisis aitem, dan aitem yang layak atau sahih digunakan sebagai data penelitian. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal seperti :

1. Responden yang menjadi subjek penelitian tidak mudah untuk dikumpulkan.

2. Pada saat pengambilan data para responden sedang sibuk mengikuti seleksi CPNS.
3. Perijinan untuk penelitian di wilayah Kabupaten Banjarnegara cukup sulit.
4. Responden yang menjadi penelitian sedang sibuk menyiapkan Ujian Nasional.

Kelayakan data terpakai ini didukung oleh Azwar (2009) yang mengatakan bahwa penyajian satu bentuk skala yang dikenakan hanya sekali saja pada sekelompok responden dapat menghindari *problem* yang mungkin timbul pada pendekatan reliabilitas tes ulang.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Berdasarkan data yang diperoleh melalui *try out* terpakai, maka proses selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dan validitas alat ukur. Uji validitas dilakukan melalui dua tahap, yaitu : tahap yang pertama dengan *content validity* yaitu lewat pengujian terhadap isi tes dengan dianalisis secara rasional.

Tahap kedua, menggunakan metode statistika dengan bantuan program SPSS16.0 *for windows*. Seleksi aitem ini bertujuan untuk memilih aitem-aitem yang berkualitas sehingga dapat dipakai sebagai alat ukur yang valid dan reliabel. Semakin baik

reliabilitasnya, maka semakin baik pula kualitas alat ukur tersebut.
Dari pelaksanaan uji coba tersebut diperoleh hasil sebagai berikut :

1) Validitas Aitem

a. Skala Kesejahteraan Subjektif

Untuk Skala kesejahteraan subjektif terdiri dari dua skala yaitu : *Satisfaction with Life Scales* (SWLS) dan *Positive Affects and Negative Affects Schedule* (PANAS).

Hasil uji coba skala *Satisfaction with Life Scales* (SWLS) menunjukan bahwa dari 5 aitem dinyatakan sah, tidak ada aitem yang gugur, dengan indek korelasi aitem-total yang bergerak antara 0,295 sampai dengan 0,730.

Berikut ini distribusi aitem setelah dilakukan uji coba :

Table 5
Distribusi Aitem Skala SWLS Setelah Uji Coba

Aspek	Nomor Butir	Jumlah
	<i>Favourable</i>	
Kepuasan Hidup	1, 2, 3, 4, 5	5
Total		5

Hasil uji coba skala *Positive Affects and Negative Affects Schedule* (PANAS) dilakukan secara terpisah. Untuk aitem *positive Affects* menunjukan bahwa dari 10 aitem, 9 aitem dinyatakan sah dan 1 aitem dinyatakan gugur. Dianggap gugur karena koefisien korelasi total tidak

mencapai angka $r \geq 0.25$ dan untuk skala *positive affects* yang sah dengan indeks korelasi aitem-total yang bergerak antara 0,442 sampai dengan 0,690. Sedangkan untuk skala *negative affects* menunjukan bahwa 10 aitem dinyatakan sah dan tidak ada aitem yang gugur, dengan indeks korelasi item-total yang bergerak antara 0,363 sampai dengan 0,674. Berikut ini distribusi aitem setelah dilakukan uji coba :

Table 6
Distribusi Aitem Skala PANAS Setelah Uji Coba

Aspek	Nomor Butir	Jumlah
	<i>Favourable</i>	
Afek Positif	1, 2, 3, 4, 5	9
	6, 7, 8, 9, (10)	
Afek Negatif	11, 12, 13, 14, 15	10
	16, 17, 18, 19, 20	
Total		19

b. Skala Kepuasan Kerja

Hasil uji coba skala kepuasan kerja menunjukan bahwa dari 40 aitem, 23 aitem dinyatakan sah dan 17 aitem dinyatakan gugur. Aitem yang gugur adalah aitem nomor : 1, 7, 8, ,10, 11, 12, 14, 16, 21, 23, 25, 29, 31, 32, 33, 37, dan 40. Dianggap gugur karena koefisien korelasi total tidak mencapai angka $r \geq 0.25$ dan untuk skala kepuasan kerja yang sah dengan indeks korelasi aitem-total yang bergerak antara 0,255 sampai dengan 0,496.

Berikut ini distribusi aitem setelah dilakukan uji coba :

Table 7
Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba

Aspek	Nomor Butir		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavourabel</i>	
Gaji	(1), 2	3, 4	3
Promosi	5, 6, (7)	(8)	2
Supervisi	9, (10)	(11), (12)	1
Tunjangan	13, (14)	15, (16)	2
Imbalan Atas Kinerja	17, 18	19, 20	4
Kondisi Kerja	(21), 22, (23)	24, (25), 26	3
Rekan Kerja	27, 28	(29), 30	3
Jenis Pekerjaan	(31), (32), (33)	34	1
Komunikasi	35, 36, (37)	38, 39, (40)	4
Jumlah			23

Catatan : angka yang ada di dalam kurung () adalah aitem yang gugur

2) Reliabilitas Aitem

Hasil uji coba reliabilitas untuk Untuk skala kesejahteraan subjektif terdiri dari dua skala yang pertama *Satisfaction with Life Scales* (SWLS) menunjukkan bahwa indek koefisien reliabilitas *alpha* sebesar 0,771. Kedua *Positive Affects and Negative Affects Schedule* (PANAS), untuk skala ini dilakukan perhitungan secara terpisah. Untuk skala *positive affects* menunjukkan bahwa indek korelasi reliabilitas sebesar 0,832. Sedangkan skala *negative affects* menunjukkan bahwa indek korelasi reliabilitas sebesar 0,837. Untuk skala kepuasan kerja menunjukkan bahwa indek koefisien reliabilitas *alpha* sebesar 0,819.

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada waktu yang sama dengan pengambilan data uji coba, yaitu pada tanggal 18 April 2013 sampai 21 April 2013. Dalam surat ijin penelitian tanggal yang tertulis tidak sesuai dengan tanggal pengambilan data dikarenakan pengambilan data terlebih dahulu dilakukan sebelum surat ijin pengambilan data dikeluarkan. Penelitian ini melibatkan 100 responden yang merupakan guru yang berstatus honorer di wilayah Kabupaten Banjarnegara. Pengambilan data dilakukan di beberapa Kecamatan yang ada di wilayah Banjarnegara, yaitu : Kecamatan Karangobar, Kecamatan Wanayasa dan Kecamatan Pejawaran. Pengambilan data dilakukan secara individu dengan menitipkan skala kepada kepala sekolah dan guru, disebabkan oleh belum keluarnya surat izin dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga setempat.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah guru honorer. Total keseluruhan subjek penelitian ini adalah 100 guru honorer. Berikut adalah gambaran umum dari keseluruhan subjek tersebut :

Tabel 8
Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-Laki	25 orang	28%
2	Perempuan	75 orang	72%
Jumlah		100 orang	100%

Tabel 9
Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Tempat Mengajar

No	Sekolah	Jumlah	Prosentase
1	SD / MI	78 orang	78%
2	SMP / MTS	22 orang	22%
Jumlah		100 orang	100%

2. Analisis Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskripsi data penelitian bertujuan untuk mengetahui tingkat tinggi rendahnya kesejahteraan subjektif dengan kepuasan kerja pada guru honorer yang menjadi subjek penelitian. Deskripsi data subjek penelitian secara umum adalah sebagai berikut :

Tabel 10
Deskripsi Data Subjek Penelitian

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	x max	x min	mean	SD	x max	x min	mean	SD
Kepuasan Kerja	160	40	100	20	80	51	64	5.95
Kesejahteraan Subjektif	125	25	75	16,67	91	60	75.96	5.39

Selanjutnya dari skor skala pada table 9 di atas, hasil penelitian ini dikategorikan kedalam lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Jenjang kategori ini bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah

menurut kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2009).

Kriteria dibuat berdasarkan pada rumus norma berikut ini :

Tabel 11
Kriteria Kategorisasi Skala

Kategorisasi	Rumus Norma
Sangat Tinggi	$X > \mu + 1,8\sigma$
Tinggi	$\mu + 0.6\sigma \leq X \leq \mu + 1.8\sigma$
Sedang	$\mu - 0.6\sigma \leq X < \mu + 0.6\sigma$
Rendah	$\mu - 1.8\sigma \leq X < \mu - 0.6\sigma$
Sangat Rendah	$X < \mu - 1.6\sigma$

Keterangan :

X = Skor Total

μ = *Mean* Hipotetik

σ = Standar Deviasi Hipotetik

Berdasarkan norma kategorisasi yang telah disebutkan sebelumnya, maka subjek penelitian dikelompokkan ke dalam lima kategori pada masing-masing variable. Untuk variabel kesejahteraan subjektif, mengacu pada pemahaman bahwa kesejahteraan subjektif diindikasikan oleh tingginya kepuasan hidup, tingginya afek positif, serta rendahnya afek negatif, Wibisono (2010) menggunakan rumusan bahwa skor kesejahteraan subjektif dapat diperoleh dengan :

$$SWB = SWLS + PA - NA$$

SWB : *Subjective Well Being*

SWLS : *Satisfaction With Life Scale*

PA : *Positive Affect*

NA : *Negative Affect*

Namun demikian, mengacu pada mekanisme skoring yang berbeda pada pengukuran masing-masing dimensi tersebut, maka sebelum

dilakukan operasi matematika sebagaimana di atas, perlu dilakukan standarisasi ke dalam *z-Score* atau *t-score*. *T-score* merupakan nilai standar dimana rata-rata (*Mean*) dianggap sama dengan 50 dan standar deviasi sama dengan 10. Sehingga dengan menggunakan rumus kategorisasi dari Azwar (2009) yang disampaikan di atas, maka kategorisasi untuk variabel *Subjective Well Being* adalah sebagai berikut:

Tabel 12
Kriteria Kategorisasi Skala Kesejahteraan Subjektif

Kategorisasi	Rumus Norma
Sangat Tinggi	$X > 50 + (1,8 \times 10)$
Tinggi	$50 + (0,6 \times 10) \leq X \leq 50 + (1,8 \times 10)$
Sedang	$50 - (0,6 \times 10) \leq X < 50 + (0,6 \times 10)$
Rendah	$50 - (1,8 \times 10) \leq X < 50 - (0,6 \times 10)$
Sangat Rendah	$X < 50 - (1,8 \times 10)$

Mengacu pada rumus tersebut, maka kategorisasi terhadap variabel kesejahteraan subjektif berdasarkan jenis kelamin yang dapat dihasilkan adalah sebagai berikut :

Tabel 13
Kategorisasi Kesejahteraan Subjektif Jenis Kelamin Perempuan

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
Sangat Tinggi	$x > 68$	13	17%
Tinggi	$56 \leq x \leq 68$	19	25%
Sedang	$44 \leq x < 56$	13	17%
Rendah	$32 \leq x < 44$	14	19%
Sangat Rendah	$x < 32$	16	22%
Total		75	100%

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa untuk kategorisasi kesejahteraan subjektif perempuan yang masuk dalam kategori sangat tinggi terdapat 13 orang (17%), untuk kategori tinggi terdapat 19 orang (25%), kategori sedang 13 orang (17%), kategori rendah terdapat 14 orang (19%) dan untuk kategori sangat rendah terdapat 16 orang (22%). Dengan demikian dari hasil kategorisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan subjektif pada guru honorer perempuan pada rentan tinggi dengan skor 25%. Rentang skor pada kategori tinggi adalah 56 sampai dengan 68. Jumlah subjek penelitian kategori tinggi paling banyak apabila dibandingkan dengan subjek penelitian pada rentang skor kategori lain.

Tabel 14
Kategorisasi Kesejahteraan Subjektif Jenis Kelamin Laki-laki

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
Sangat Tinggi	$x > 68$	5	20%
Tinggi	$56 \leq x \leq 68$	7	28%
Sedang	$44 \leq x < 56$	4	16%
Rendah	$32 \leq x < 44$	4	16%
Sangat Rendah	$x < 32$	5	20%
Total		25	100%

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa untuk kategorisasi kesejahteraan subjektif laki-laki yang masuk dalam kategori sangat tinggi terdapat 5 orang (20%), untuk kategori tinggi terdapat 7 orang (28%), kategori sedang 4 orang (16%), kategori rendah terdapat 4 orang (16%) dan untuk kategori sangat rendah terdapat 5 orang (20%). Dengan demikian dari hasil kategorisasi di atas, dapat disimpulkan

bahwa kesejahteraan subjektif pada guru honorer laki-laki pada rentan tinggi dengan skor 28%. Rentang skor pada kategori tinggi adalah 56 sampai dengan 68. Jumlah subjek penelitian kategori tinggi paling banyak apabila dibandingkan dengan subjek penelitian pada rentang skor kategori lain.

Kemudian untuk variabel kepuasan kerja, dengan mengacu pada rumus Azwar (2009), diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 15

Kategorisasi Kepuasan Kerja Jenis Kelamin Perempuan

Kategori	Skor	Frekuensi	Prosentase
Sangat Tinggi	$x > 136$	0	0%
Tinggi	$112 \leq x \leq 136$	0	0%
Sedang	$88 \leq x < 112$	0	0%
Rendah	$64 \leq x < 88$	41	55%
Sangat Rendah	$x < 64$	34	45%
Total		75	100%

Berdasarkan table di atas, untuk kategorisasi kepuasan kerja pada guru honorer perempuan tidak ada subjek penelitian yang masuk dalam kategori sangat tinggi, tinggi, dan sedang. Untuk kategori rendah terdapat 41 orang (55%) dan untuk kategori sangat rendah terdapat 34 orang (45%). Dengan demikian dari hasil kategorisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru honorer perempuan berada pada kategori atau tingkat rendah dengan skor 55%, Rentan skor pada kategori rendah adalah 64 sampai dengan 88. Jumlah subjek penelitian pada kategori rendah paling banyak apabila dibandingkan dengan subjek penelitian pada rentan skor kategori lain.

Tabel 16
Kategorisasi Kepuasan Kerja Jenis Kelamin Laki-laki

Kategori	Skor	Frekuensi	Prosentase
Sangat Tinggi	$x > 136$	0	0%
Tinggi	$112 \leq x \leq 136$	0	0%
Sedang	$88 \leq x < 112$	0	0%
Rendah	$64 \leq x < 88$	9	36%
Sangat Rendah	$x < 64$	16	64%
Total		25	100%

Berdasarkan table di atas, untuk kategorisasi kepuasan kerja pada guru honorer laki-laki tidak ada subjek penelitian yang masuk dalam kategori sangat tinggi, tinggi, dan sedang. Untuk kategori rendah terdapat 9 orang (36%) dan untuk kategori sangat rendah terdapat 16 orang (64%). Dengan demikian dari hasil kategorisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru honorer laki-laki berada pada kategori atau tingkat sangat rendah dengan skor 64%, Rentan skor pada kategori sangat rendah adalah kurang dari 64. Jumlah subjek penelitian pada kategori rendah paling banyak apabila dibandingkan dengan subjek penelitian pada rentan skor kategori lain.

3. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data variable bebas dan variable tergantung berdistribusi normal atau tidak. Distribusi dikatakan normal apabila $p > 0,05$ sedangkan apabila $p < 0,05$ maka distribusi dikatakan tidak normal. Teknik

yang digunakan untuk uji normalitas adalah teknik *One Sample kolmogrov-Smirnov*.

Hasil uji normalitas dilakukan pada kedua variabel dan berdasarkan jenis kelamin menunjukkan distribusi yang normal. Dari hasil pengolahan data untuk variabel kesejahteraan subjektif perempuan, hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa data kesejahteraan subjektif terdistribusi secara normal dengan nilai (K-SZ) = 0,626 dan nilai $p = 0,828$, ($p \geq 0,05$). Kesejahteraan subjektif laki-laki berdistribusi normal dengan nilai (K-SZ) = 0,608 dan nilai $p = 0,854$. Untuk variabel kepuasan kerja pada jenis kelamin perempuan distribusi juga dinyatakan normal dengan nilai (K-SZ) = 0,935 dan nilai $p = 0,347$. Kepuasan kerja pada jenis kelamin laki-laki terdistribusi normal dengan nilai (K-SZ) = 0,856 dan nilai $p = 0,457$ ($p \geq 0,05$).

Hasil uji normalitas kedua variable tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 17
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Jenis Kelamin	K-SZ	P	Keterangan
Kesejahteraan Subjektif	Perempuan	0,626	0,828	Normal
	Laki-laki	0,608	0,854	
Kepuasan Kerja	Perempuan	0,935	0,347	Normal
	Laki-laki	0,856	0,457	

b. Uji Linearitas

Uji linearitas ini dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel kesejahteraan subjektif dengan kepuasan kerja yang diteliti. Uji linearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kedua variabel linear. Kedua variabel dikatakan linear jika $p < 0,05$ sedangkan apabila $p = > 0,05$ maka kedua variabel dikatakan tidak linear.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kesejahteraan subjektif dengan kepuasan kerja. Untuk jenis kelamin perempuan dengan nilai $F = 4,054$ dan nilai $p = 0,050$, sedangkan jenis kelamin laki-laki dengan nilai $F = 7,537$ dan nilai $p = 0,019$.

Hasil uji linearitas kedua penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 18
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Jenis Kelamin	Koefisien Linearitas (F)	Signifikansi (P)	Keterangan
Kesejahteraan Subjektif dan Kepuasan kerja	Perempuan	4, 054	0,050	Tidak Linear
	Laki-laki	7,537	0,019	Linear

c. Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada guru honorer yang ada di Kabupaten Banjarnegara. Uji

hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kedua variable. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik *product moment* dari *spearman* dengan menggunakan program SPSS 16.00 For Windows.

Hasil analisis data menunjukan tidak ada korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif, untuk jenis kelamin perempuan dengan nilai $R = 0,212$ dan nilai $P = 0,054$ ($p > 0,05$), dan untuk jenis kelamin laki-laki dengan nilai $R = 0,315$ dan nilai $p = 0,034$ ($p < 0,05$). Sehingga hipotesis yang diajukan untuk jenis kelamin perempuan **ditolak** dan jenis kelamin laki-laki **diterima**.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 19
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Jenis Kelamin	R	r ²	P	Keterangan
Kesejahteraan Subjektif kepuasan Kerja	Perempuan	0,212	0,045	0,054	Tidak Signifikan
	Laki-laki	0,315	0,099	0,034	Signifikan

d. Analisis Tambahan

Analisis tambahan dalam penelitian ini, dilakukan untuk melihat aspek dari kesejahteraan subjektif mana yang memiliki korelasi positif terhadap kepuasan kerja. Aspek kesejahteraan subjektif dikatakan berkorelasi positif apabila memiliki nilai signifikansi yaitu $p = < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis diketahui

bahwa yang berkorelasi positif dari tiga aspek kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) adalah *life satisfaction*.

Tabel 20
Hasil Analisis Tambahan

Korelasi	<i>Life Satisfaction</i>		Afek Positif		Afek Negatif	
	Nilai R	Nilai p	Nilai R	Nilai p	Nilai R	Nilai p
Kepuasan Kerja	0,274	0,006	0,117	0,274	-0,12	0,233
Keterangan	Korelasi Positif Signifikan		Korelasi Tidak Signifikan		Korelasi Tidak Signifikan	

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada guru honorer di Kabupaten Banjarnegara. Dari analisis data dengan perhitungan berdasarkan jenis kelamin menunjukkan perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Untuk jenis kelamin laki-laki menunjukkan korelasi yang signifikan antara kedua variabel tersebut dengan nilai $F = 7,537$ dan nilai $P = 0,019$ ($P < 0,05$), sehingga ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada guru honorer laki-laki. Sedangkan untuk guru honorer perempuan dari hasil analisis tidak ada korelasi yang signifikan antara kedua variabel tersebut dengan nilai $F = 4,054$ dan nilai $P = 0,050$, sehingga tidak ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada guru honorer perempuan.

Hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kesejahteraan subjektif memang sudah diprediksi pada penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Ariati (2010) didalam jurnalnya yang berjudul “*Subjective Well Being* (Kesejahteraan Subjektif) dan kepuasan kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro” yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen). Namun, didalam penelitian yang dilakukan oleh Ariati (2010) tidak ada hubungan yang signifikan antara kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja.

Deskripsi data penelitian menunjukkan bahwa subjek penelitian baik laki-laki maupun perempuan dapat dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dalam kategorisasi subjek penelitian yang menggambarkan sebagian besar subjek penelitian berada pada kategori tinggi. Untuk guru honorer laki-laki memiliki prosentase 28% dan guru honorer perempuan 25%. Subjek dalam penelitian ini masuk dalam semua kategori, untuk guru honorer laki-laki yaitu kategori sangat tinggi 20%, kategori sedang 16%, kategori rendah 16%, dan kategori sangat rendah 20%. Subjek penelitian untuk guru honorer perempuan yaitu kategori sangat tinggi 17%, kategori sedang 17%, kategori rendah 19%, dan kategori sangat rendah 22%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru honorer laki-laki ataupun perempuan memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi.

Eddington dan Shuman (2005) menyatakan ada 12 faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif seseorang, yaitu : lingkungan, jenis kelamin, usia, pendidikan, pendapatan atau penghasilan, pernikahan, kepuasan kerja, kesehatan, keyakinan atau agama, rekreasi, peristiwa yang pernah dialami dan kompetensi. Eddington dan Shuman (2005) juga menambahkan kepribadian, harga diri, optimisme, efikasi diri dan illusi positif juga mempengaruhi kesejahteraan subjektif.

Hasil analisis juga menunjukkan sumbangan yang cukup dari variabel kepuasan kerja terhadap kesejahteraan subjektif. Uji hipotesis pada guru honorer laki-laki menunjukkan nilai $R = 0,315$ dan nilai $r^2 = 0,099$ yang berarti bahwa sumbangan dari variabel kepuasan kerja terhadap kesejahteraan subjektif adalah sebesar 9,9%. Sedangkan guru honorer perempuan menunjukkan nilai $R = 0,212$ dan nilai $r^2 = 0,045$ yang artinya sumbangan variabel kepuasan kerja terhadap kesejahteraan subjektif sebesar 4,5%.

Selanjutnya, deskripsi data penelitian kepuasan kerja juga menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki kepuasan kerja pada tingkat rendah dan sangat rendah. Guru honorer laki-laki memiliki kepuasan kerja pada tingkat sangat rendah, sedangkan untuk guru honorer perempuan memiliki kepuasan kerja pada tingkat rendah. Hal tersebut ditunjukkan dalam kategorisasi subjek penelitian berada pada kategori sangat rendah dengan prosentase 64% untuk guru honorer laki-laki, dan pada kategori rendah dengan prosentase 41% untuk guru honorer

perempuan. Tidak ada subjek penelitian yang masuk dalam kategori sangat tinggi, kategori tinggi maupun kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa guru honorer memiliki kepuasan kerja yang rendah dan sangat rendah. Peneliti menyimpulkan hal ini terjadi karena guru honorer tidak merasa memiliki jaminan dan kesejahteraan secara finansial yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan kesempatan promosi. Kondisi lingkungan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja seperti lingkungan tempat kerja. Lingkungan tempat kerja yang dimaksud adalah pekerjaan itu sendiri, keadaan ruangan kerja, pandangan rekan kerja tentang status sebagai guru honorer.

Ada dua hasil yang didapatkan dalam penelitian ini, dalam perhitungan dibedakan berdasarkan jenis kelamin. Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif menunjukkan bahwa guru honorer laki-laki meyakini ketidakpuasan kerja yang mereka peroleh juga akan berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif. Kesejahteraan subjektif yang kurang didapat oleh guru honorer akan berpengaruh juga terhadap kehidupan yang akan dijalani. Tetapi lain halnya dengan guru honorer perempuan di dalam penelitian ini bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif. Hal tersebut dikarenakan kebanyakan subjek perempuan sudah berstatus menikah, sehingga pekerjaan yang dilakukan hanya untuk mengisi waktu luang, menambah pengalaman, menambah penghasilan membantu suami, berhubungan dengan banyak orang.

Dari analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa aspek pertama dari kesejahteraan subjektif yaitu kepuasan hidup (*life satisfaction*) yang berkorelasi positif terhadap kepuasan kerja pada guru honorer, dengan nilai yang signifikan yaitu $p = 0,006$ ($p < 0,05$). Kepuasan kerja sangat mempengaruhi kepuasan hidup individu.

Secara keseluruhan peneliti menyadari banyak kekurangan dalam penelitian ini. Terutama pada saat pengambilan data peneliti tidak mengawasi secara langsung pengisian skala oleh subjek. Tidak adanya pengawasan mempengaruhi keseriusan subjek dalam mengisi skala dan tidak sesuai dengan keadaan yang dialami. Keadaan demikian dapat memunculkan skor-skor yang sama antara subjek yang satu dengan yang lain. Kekurangan dalam penelitian ini hendaknya dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dengan topik serupa agar penelitian dapat lebih baik.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya dua hasil yaitu ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada guru honorer laki-laki dan tidak ada hubungan yang positif untuk guru honorer perempuan di Kabupaten Banjarnegara. Hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima oleh guru honorer laki-laki maka semakin tinggi pula kesejahteraan subjektif guru honorer laki-laki. Sebaliknya, semakin rendahnya kepuasan kerja yang diterima guru honorer, maka semakin rendah pula kesejahteraan subjektif guru honorer. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini untuk guru honorer perempuan **ditolak**, sedangkan untuk guru honorer laki-laki **diterima**.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan peneliti bagi pihak-pihak terkait dan penelitian selanjutnya.

1. Bagi Subjek Penelitian dan Pemerintah

Untuk para guru honorer diharapkan untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah tentang syarat-syarat menjadi guru,

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ariati, J. 2010. Subjective Well Being (Kesejahteraan Subjektif) dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*. 8 : 117-123
- As'Ad, M. 1981. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Azwar, S. 2010. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Azwar, S. 2009. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Dariyo, A. 2003. *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia
- Diener, Ed., Suh, E. M., Lucas, R. E., Smith, H. L. 1999. Subjective Well Being : Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 2 : 276-302
- Diener, E ; Oishi, S & Lucas, R. E. 2003. Personality culture, and Subjective Well-Being : Emotional and Cognitive Evaluation Of Life. *Annual Review Of Psychology*, 54, 403-425
- Dush, C. M. K & Amato, P. R. 2005. Consequences Of Relationship Status and Quality For Subjective Well-Being. *Journal Of Social and Personal Relationship*, 22, 607-627
- Djamarah, S. B. 2002. *Psikologi Belajar*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Eddington, N. & Shuman, R. (2008). *Subjective Well Being (Happiness)*. Florida : Continuing Psychology Education.
- Feldmen, Robert S. 2005. *Understanding Psychology 7th Edition*. New York : McGraw-Hill.

(Tidak Diterbitkan). Depok : Fakultas Psikologi Universitas Indonesia

- Puspitawati, H. 2009. Pengaruh Strategi Penyeimbangan Antara Aktivitas Pekerjaan Dan Keluarga Terhadap Kesejahteraan Keluarga Subjektif Pada Perempuan Bekerja Di Bogor: Analisis Structural Equation Modelling. *Jurnal Keluarga dan Konsumen*, 2, 2:111-121
- Putri, M. T & Sutarmanto, H. 2009. Kesejahteraan Subjektif Waria Pekerja Seks Komersial (PSK). *Jurnal Psikohumanika*, 2, 2:46-55
- Riyono, B. 1996. Peranan Orientasi Nilai Budaya Pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologika*, No. 1:65-75
- Robbins, S. P & Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi Jilid 1*. Jakarta : Prehalindo
- Roziqin, M. Z. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press
- Saman, A. 1994. *Profesionalisme Guru*. Yogyakarta : Kanisius
- Siagian, S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sulistiyo. 2012. Guru Honorer Berpenghasilan di Bawah Standar. <http://www.antaranews.com/berita/345446/pgri-guru-honor-berpenghasilan-di-bawah-standar,12.30/19/12/2012>
- Suryabrata, S. 2005. *Pengembangan Alat Ukur Psikologi*. Yogyakarta : C.V andi Offset
- Syah, Muhibbin. 2006. *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Tanpa Nama, 2012. Jumlah Guru Berdasarkan Status Pegawai Per Kabupaten Tahun 2012.

<http://118.98.166.62/application/media/file/LAMAN%202013/Guru/Jumlah%20Guru%20Berdasarkan%20Status%20Pegawai%20Per%20Kabupaten%20Tahun%202012.pdf>, 17.00/12/02/2013

Tanpa Nama. 2003. Undang-undang sisdiknas 2003. <http://www.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2012/10/UU20-2003-Sisdiknas.pdf>, 12.00/15/03/2013

Utami, M. S. 2009. Keterlibatan Dalam Kegiatan dan Kesejahteraan Subjektif Mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 36, 2:144-163

Walker, Mary Elizabeth. 2009. Relationship of Spirituality, Subjective Well-Being, and Psychological Well-Being in a Population of African American College Students. *Dissertation* (Tidak Diterbitkan). United States : Tennessee state university

Wibisono, S. 2010. Meningkatkan Kesejahteraan Subjektif Remaja Melalui Keberfungsian Keluarga, Studi Pada Keluarga Muslim. *Journal Tazkiyah of Psychology*, 13, 2:101-113

Wibisono, S. 2010. Subjective Well Being Pada Remaja Yang Ditinggalkan Ibunya Menjadi Tenaga Kerja Wanita (TKW) Ditinjau Dari Penerimaan Diri, Keberfungsian Keluarga Dan Pola Coping Positif. *Tesis* (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM

Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group

Williams, R. D. 2009. Teacher Job Satisfaction In The Georgia Department Of Juvenile Justice School System. *Dissertation* (Tidak Diterbitkan). Georgia : Faculty of Georgia Southern University.

Zen, M. 2013. Persatuan Guru Seluruh Indonesia (PGSI) JATENG Meminta pemerintah Juga Harus Membuka Formasi Umum Di Luar Guru Honorer K2. <http://casnkpnsk.blogspot.com/2013/05/persatuan-guru-seluruh-indonesia-pgsi.html>, 19.00/19/05/2013

LAMPIRAN 1

SKALA UJI COBA



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA

Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i
Di Kabupaten
Banjarnegara

Dengan Hormat,

Saya Laila Ulfah Fitriana mahasiswi Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia (UII) sedang mencari informasi di instansi ini, untuk itu di tengah kesibukan bapak/ibu/saudara/saudari perkenankan saya meminta waktu sejenak guna menguji angket berikut ini.

Saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu/saudara/saudari untuk mengisi ini dengan lengkap sesuai dengan keadaan, pikiran, dan perasaan bapak/ibu/saudara/saudari yang sebenarnya, tanpa dipengaruhi oleh siapapun dan sesuai dengan kondisi yang bapak/ibu/saudara/saudari rasakan.

Saya akan menjamin kerahasiaan jawaban bapak/ibu/saudara/saudari. Atas kesediaan, bantuan, dan kerjasama bapak/ibu/saudara/saudari. Saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Laila Ulfah Fitriana

IDENTITAS DIRI

Nama : _____

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan *

Usia : _____

Alamat Sekolah : _____

Pendidikan Terakhir : _____

Lama Bekerja : _____

NB : *(coret yang tidak perlu)

PETUNJUK CARA PENGISIAN

Di dalam angket ini terdapat beberapa pernyataan. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama, kemudian pilihlah satu jawaban diantara empat alternatif jawaban berikut yang menunjukkan tingkat kesesuaian pernyataan tersebut dengan diri anda, yaitu dengan memberikan tanda **tanda silang (X)** pada:

- SS** : bila pernyataan tersebut **Sangat Setuju** dengan keadaan anda
- S** : bila pernyataan tersebut **Setuju** dengan keadaan anda
- TS** : bila pernyataan tersebut **Tidak setuju** dengan keadaan anda
- STS** : bila pernyataan tersebut **Sangat Tidak Setuju** dengan keadaan anda

Sekali lagi pilihlah pernyataan yang sesuai dengan keadaan diri anda sendiri.

Kerjakan sesuai dengan nomor urut dan **jangan ada yang terlewat.**

- **SELAMAT MENGERJAKAN**

LEMBAR I

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban			
1	Saya merasa dibayar cukup wajar untuk pekerjaan yang saya lakukan	SS	S	TS	STS
2	Saya merasa puas dengan kesempatan saya dalam kenaikan gaji	SS	S	TS	STS
3	Saya merasakan kenaikan gaji yang sedikit dan kenaikan gaji yang lama	SS	S	TS	STS
4	Saya merasa kurang dihargai oleh organisasi atau sekolah atas gaji yang saya terima	SS	S	TS	STS
5	Saya puas dengan adanya kesempatan untuk dipromosikan dalam kenaikan jabatan	SS	S	TS	STS
6	Saya mendapatkan promosi pekerjaan yang sama seperti di tempat lain	SS	S	TS	STS
7	Saya melakukan pekerjaan dengan baik sehingga saya memiliki kesempatan untuk dipromosikan dalam kenaikan jabatan	SS	S	TS	STS
8	Saya merasa ada sedikit kesempatan untuk mempromosikan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
9	Atasan saya sangat berkompeten dalam melakukan pekerjaannya	SS	S	TS	STS
10	Saya suka dengan atasan saya	SS	S	TS	STS
11	Saya merasa atasan saya tidak adil bagi saya	SS	S	TS	STS
12	Atasan saya kurang perhatian kepada bawahannya	SS	S	TS	STS
13	Tunjangan yang saya terima sama dengan organisasi atau sekolah lain	SS	S	TS	STS
14	Tunjangan yang saya terima sebanding dengan organisasi lain	SS	S	TS	STS
15	Saya merasa tidak puas dengan keuntungan atau tunjangan yang saya terima	SS	S	TS	STS

16	Ada tunjangan yang saya tidak terima, namun saya merasa bahwa saya harus menerimanya	SS	S	TS	STS
17	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima pengakuan tentang itu	SS	S	TS	STS
18	Ada beberapa penghargaan bagi yang bekerja di sini	SS	S	TS	STS
19	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai	SS	S	TS	STS
20	Saya merasa usaha saya tidak dihargai	SS	S	TS	STS
21	Usaha-usaha saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhalang oleh birokrasi dalam organisasi	SS	S	TS	STS
22	Ruangan kerja saya terasa nyaman	SS	S	TS	STS
23	Fasilitas yang ada di ruangan kerja sudah modern	SS	S	TS	STS
24	Banyak peraturan dan prosedur yang ada di lingkungan saya yang mempersulit saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik	SS	S	TS	STS
25	Kegiatan saya di sekolah terlalu banyak	SS	S	TS	STS
26	Tugas kantor saya terlalu banyak	SS	S	TS	STS
27	Saya suka dengan orang-orang yang bekerja dengan saya	SS	S	TS	STS
28	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya	SS	S	TS	STS
29	Saya merasa harus bekerja keras karena rekan kerja saya memiliki kompetensi yang kurang memadai	SS	S	TS	STS
30	Banyak perselisihan di tempat kerja	SS	S	TS	STS
31	Saya suka melakukan hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja	SS	S	TS	STS
32	Saya merasa bangga atas pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
33	Pekerjaan saya menyenangkan	SS	S	TS	STS
34	Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak ada artinya	SS	S	TS	STS
35	Didalam organisasi ini memiliki komunikasi yang baik	SS	S	TS	STS

36	Atasan saya selalu memberikan informasi terbaru kepada bawahannya	SS	S	TS	STS
37	Saya dengan rekan kerja yang lain memiliki komunikasi yang baik	SS	S	TS	STS
38	Saya kurang mengetahui tujuan dari tempat saya bekerja	SS	S	TS	STS
39	Saya sering kali merasa kurang mengetahui apa yang sedang terjadi didalam organisasi	SS	S	TS	STS
40	Penjelasan mengenai tugas saya kurang begitu jelas	SS	S	TS	STS

PETUNJUK CARA PENGISIAN

Di dalam angket ini terdapat beberapa pernyataan. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama, kemudian pilihlah salah satu jawaban di antara lima alternatif jawaban berikut yang menunjukkan tingkat kesesuaian pernyataan tersebut dengan diri anda, yaitu dengan memberikan **tanda silang (X)** pada :

- SS** : bila pernyataan tersebut **Sangat Sesuai** dengan keadaan anda
- S** : bila pernyataan tersebut **Sesuai** dengan keadaan anda
- AS** : bila pernyataan tersebut **Agak Sesuai** dengan keadaan anda
- TS** : bila pernyataan tersebut **Tidak Sesuai** dengan keadaan anda
- STS** : bila pernyataan tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan keadaan anda

Sekali lagi pilihlah pernyataan yang sesuai dengan diri anda sendiri. Kerjakan sesuai dengan nomor urut dan **jangan ada yang terlewat.**

- SELAMAT MENGERJAKAN -

LEMBAR II

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
1	Secara umum, hidup saya sesuai dengan apa yang saya idealkan	SS	S	AS	TS	STS
2	Kondisi hidup saya luar biasa	SS	S	AS	TS	STS
3	Saya puas dengan kehidupan saya	SS	S	AS	TS	STS
4	Sejauh ini saya telah mendapatkan hal penting yang saya inginkan dalam hidup	SS	S	AS	TS	STS
5	Jika saya diberi kesempatan untuk lahir kembali dan mengulangi kehidupan saya lagi, maka hampir tidak ada yang ingin saya rubah	SS	S	AS	TS	STS

PETUNJUK CARA PENGISIAN

Di dalam angket ini terdapat beberapa perasaan yang sering dirasakan orang dalam kehidupan sehari-hari. Menurut anda, seberapa SERINGKAH diri ANDA mengalami PERASAAN-PERASAAN di bawah ini dalam waktu 1 **BULAN TERAKHIR**. Kemudian pilihlah salah satu jawaban di antara lima alternatif jawaban berikut yang menunjukkan tingkat FREKUENSI pernyataan tersebut dengan diri anda, yaitu dengan memberikan **tanda silang (X)** pada :

- SL** : bila pernyataan tersebut **Selalu** dengan keadaan anda
- S** : bila pernyataan tersebut **Sering** dengan keadaan anda
- K** : bila pernyataan tersebut **Kadang** dengan keadaan anda
- J** : bila pernyataan tersebut **Jarang** dengan keadaan anda
- TP** : bila pernyataan tersebut **Tidak Pernah** dengan keadaan anda

Sekali lagi pilihlah pernyataan yang sesuai dengan diri anda sendiri. Kerjakan sesuai dengan nomor urut dan **jangan ada yang terlewat**.

- SELAMAT MENGERJAKAN -

LEMBAR III

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SL	S	K	J	TP
1	Aktif	SL	S	K	J	TP
2	Dinamis	SL	S	K	J	TP
3	Cerah	SL	S	K	J	TP
4	Bersemangat	SL	S	K	J	TP
5	Giat	SL	S	K	J	TP
6	Tenang / Santai	SL	S	K	J	TP
7	Ramah / Supel	SL	S	K	J	TP
8	Riang / Gembira	SL	S	K	J	TP
9	Percaya Diri	SL	S	K	J	TP
10	Sibuk	SL	S	K	J	TP
11	Lelah	SL	S	K	J	TP
12	Letih	SL	S	K	J	TP
13	Tidak Berdaya	SL	S	K	J	TP
14	Lemah	SL	S	K	J	TP
15	Lemah secara fisik	SL	S	K	J	TP
16	Lesu / Orag-ogahan	SL	S	K	J	TP
17	Bosan	SL	S	K	J	TP
18	Tidak aman tanpa sebab yang jelas	SL	S	K	J	TP
19	kecapekan	SL	S	K	J	TP
20	Semakin lama semakin lemah	SL	S	K	J	TP

Mohon diperiksa kembali, jangan sampai ada nomor yang belum diisi

-Terima Kasih -

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA UJI COBA

TABULASI DATA UJI COBA

1. Tabulasi Data Skala Kesejahteraan Subjektif

a. Tabulasi Data *Satisfaction with Life Scales (SWLS)*

nama	aitem1	aitem2	aitem3	aitem4	aitem5	Jumlah
subjek1	3	2	4	3	2	14
subjek2	2	2	2	3	1	10
subjek3	2	2	2	4	1	11
subjek4	4	3	4	3	5	19
subjek5	4	2	4	3	3	16
subjek6	4	3	5	4	5	21
subjek7	2	3	2	2	4	13
subjek8	2	1	1	1	2	7
subjek9	1	1	1	1	2	6
subjek10	2	1	2	2	2	9
subjek11	1	1	1	1	2	6
subjek12	1	1	1	1	2	6
subjek13	2	1	2	2	2	9
subjek14	3	2	2	2	2	11
subjek15	4	4	4	4	3	19
subjek16	3	1	4	4	3	15
subjek17	2	2	2	4	2	12
subjek18	4	3	3	3	3	16
subjek19	4	3	5	4	2	18
subjek20	4	3	5	4	2	18
subjek21	4	3	5	4	1	17
subjek22	4	3	5	4	2	18
subjek23	2	2	3	3	2	12
subjek24	3	2	3	3	5	16
subjek25	3	2	4	3	2	14
subjek26	3	3	3	3	3	15
subjek27	3	3	4	3	4	17
subjek28	3	3	4	3	4	17
subjek29	2	3	4	3	2	14
subjek30	3	1	3	2	1	10
subjek31	4	1	1	2	1	9
subjek32	3	4	4	3	2	16
subjek33	3	4	4	3	2	16
subjek34	3	2	3	3	5	16
subjek35	3	2	3	4	5	17
subjek36	2	2	3	4	2	13

nama	aitem1	aitem2	aitem3	aitem4	aitem5	Jumlah
subjek37	4	3	4	4	2	17
subjek38	2	2	2	3	1	10
subjek39	4	2	3	4	3	16
subjek40	2	2	2	3	2	11
subjek41	2	2	2	2	1	9
subjek42	2	2	2	3	2	11
subjek43	2	2	2	3	2	11
subjek44	2	2	3	2	1	10
subjek45	5	4	5	5	4	23
subjek46	4	3	4	4	1	16
subjek47	4	4	5	4	4	21
subjek48	4	3	4	3	2	16
subjek49	3	3	3	3	3	15
subjek50	2	4	2	2	2	12
subjek51	4	1	4	2	2	13
subjek52	3	2	4	4	2	15
subjek53	4	4	4	5	2	19
subjek54	4	4	4	4	2	18
subjek55	3	2	4	4	2	15
subjek56	3	2	4	4	2	15
subjek57	4	3	4	4	3	18
subjek58	3	2	4	4	2	15
subjek59	4	2	4	3	2	15
subjek60	2	2	2	2	2	10
subjek61	3	3	4	4	1	15
subjek62	3	4	3	4	3	17
subjek63	1	2	1	2	2	8
subjek64	3	3	3	4	4	17
subjek65	2	2	3	4	3	14
subjek66	4	3	4	3	3	17
subjek67	2	4	4	3	2	15
subjek68	3	4	3	4	2	16
subjek69	3	4	3	4	2	16
subjek70	3	4	3	3	2	15
subjek71	3	3	4	4	2	16
subjek72	3	4	3	3	2	15
subjek73	3	2	3	3	2	13
subjek74	3	3	4	4	2	16
subjek75	3	3	3	3	2	14
subjek76	3	3	3	4	2	15

nama	aitem1	aitem2	aitem3	aitem4	aitem5	Jumlah
subjek77	3	3	3	4	3	16
subjek78	3	4	3	3	2	15
subjek79	3	3	3	3	2	14
subjek80	3	2	3	3	2	13
subjek81	3	4	3	3	2	15
subjek82	3	4	4	2	2	15
subjek83	4	4	4	2	2	16
subjek84	4	4	4	2	2	16
subjek85	3	3	4	4	2	16
subjek86	2	1	2	2	1	8
subjek87	2	4	2	2	2	12
subjek88	1	2	2	2	1	8
subjek89	3	3	3	4	3	16
subjek90	3	2	3	2	1	11
subjek91	3	2	2	2	1	10
subjek92	4	3	3	4	2	16
subjek93	3	2	4	2	1	12
subjek94	3	2	2	2	1	10
subjek95	3	2	2	2	1	10
subjek96	4	3	4	3	2	16
subjek97	5	1	5	5	1	17
subjek98	3	2	3	3	3	14
subjek99	3	1	1	3	1	9
subjek100	4	4	4	4	2	18

b. Tabulasi Data *Positive Affects and Negative Affects Schedule* (PANAS)

1) Tabulasi Data *Positive Affects*

nama	aitem1	aitem2	aitem3	aitem4	aitem5	aitem6	aitem7	aitem8
subjek1	4	4	4	4	4	4	4	4
subjek2	5	5	5	5	5	5	5	4
subjek3	5	4	3	4	4	3	4	4
subjek4	5	5	5	5	5	5	5	5
subjek5	5	4	5	5	5	3	5	5
subjek6	5	5	5	5	5	5	5	5
subjek7	4	4	4	4	3	4	4	4
subjek8	5	4	5	4	4	5	5	5
subjek9	5	4	5	4	4	5	5	5
subjek10	5	4	5	4	4	5	5	5
subjek11	5	4	5	4	4	5	5	5
subjek12	5	4	5	4	4	5	5	5
subjek13	5	4	3	5	4	3	5	3
subjek14	5	5	4	5	5	5	5	5
subjek15	5	5	5	5	5	5	5	5
subjek16	5	4	3	4	4	2	3	3
subjek17	3	3	3	3	3	3	5	4
subjek18	3	3	3	4	4	5	3	5
subjek19	5	4	4	5	5	3	5	4
subjek20	5	4	4	5	5	3	5	4
subjek21	5	4	4	5	5	3	5	4
subjek22	5	4	5	5	5	3	4	5
subjek23	4	4	4	4	4	3	3	4
subjek24	4	4	4	4	5	4	4	3
subjek25	4	4	3	3	3	3	5	4
subjek26	4	3	3	3	4	2	4	3
subjek27	4	4	3	3	3	3	4	3
subjek28	4	4	4	3	3	3	4	4
subjek29	5	4	4	4	4	4	4	4
subjek30	4	3	4	5	4	3	3	4
subjek31	4	3	3	5	4	3	3	3
subjek32	4	3	5	4	4	3	5	5
subjek33	4	3	5	4	4	3	5	5
subjek34	4	4	4	4	5	4	4	3
subjek35	4	4	4	4	5	4	4	3
subjek36	5	3	4	5	5	4	5	5
subjek37	3	4	4	3	3	4	3	3
subjek38	3	2	3	3	3	4	5	4

nama	aitem1	aitem2	aitem3	aitem4	aitem5	aitem6	aitem7	aitem8
subjek39	5	3	4	5	5	4	4	3
subjek40	4	3	4	4	4	4	4	4
subjek41	4	3	3	4	4	4	3	3
subjek42	4	3	4	4	4	4	4	3
subjek43	4	3	4	4	4	4	4	4
subjek44	5	4	5	4	3	2	5	5
subjek45	5	5	5	5	5	4	5	5
subjek46	5	5	5	5	5	5	5	5
subjek47	4	5	5	5	5	4	5	5
subjek48	5	3	3	4	4	4	4	3
subjek49	4	3	4	4	4	2	4	5
subjek50	4	4	3	3	4	4	4	4
subjek51	4	4	3	5	5	3	3	3
subjek52	4	4	3	3	4	4	4	4
subjek53	3	4	4	3	3	4	4	3
subjek54	5	4	5	5	5	5	5	5
subjek55	4	4	3	3	4	4	4	4
subjek56	4	4	3	3	4	4	4	4
subjek57	5	5	5	5	5	5	5	4
subjek58	4	4	3	4	4	4	4	4
subjek59	5	5	5	5	5	5	5	5
subjek60	4	5	5	4	4	5	5	4
subjek61	4	4	3	4	4	4	5	5
subjek62	5	4	4	4	5	3	4	4
subjek63	4	3	3	3	3	3	5	4
subjek64	4	4	4	4	4	5	5	5
subjek65	5	5	5	5	5	5	5	4
subjek66	4	4	4	4	4	5	5	5
subjek67	3	3	4	4	4	4	4	4
subjek68	5	5	4	4	4	4	4	4
subjek69	5	5	4	4	4	4	4	4
subjek70	5	5	4	5	5	4	4	4
subjek71	5	4	4	4	4	4	4	4
subjek72	5	5	5	5	5	5	5	5
subjek73	5	5	5	4	5	4	4	4
subjek74	4	5	4	5	4	4	5	4
subjek75	5	5	3	4	4	4	4	4
subjek76	5	5	4	5	5	5	4	5
subjek77	5	5	4	4	4	5	5	4
subjek78	5	5	4	5	4	4	4	4

nama	aitem1	aitem2	aitem3	aitem4	aitem5	aitem6	aitem7	aitem8
subjek79	5	5	4	4	4	4	4	4
subjek80	5	5	4	5	5	4	4	4
subjek81	4	4	4	4	4	3	4	3
subjek82	4	5	4	4	4	4	4	4
subjek83	4	4	4	4	4	4	4	4
subjek84	5	4	4	4	4	4	4	4
subjek85	4	4	4	4	4	4	4	4
subjek86	3	4	2	3	3	4	5	4
subjek87	3	2	2	3	3	3	5	5
subjek88	3	3	2	2	3	4	5	5
subjek89	4	3	3	4	4	3	3	3
subjek90	5	5	5	5	4	5	5	5
subjek91	5	5	5	5	4	5	5	5
subjek92	5	3	5	5	4	4	5	4
subjek93	5	5	5	5	5	4	5	5
subjek94	5	5	5	5	4	5	5	5
subjek95	5	5	5	5	4	5	5	5
subjek96	5	5	5	5	5	4	5	4
subjek97	5	4	3	5	5	5	5	5
subjek98	4	5	4	5	4	3	4	5
subjek99	4	3	3	4	4	3	3	3
subjek100	4	4	4	4	4	3	4	4

nama	aitem9	aitem10	jumlah
subjek1	4	3	39
subjek2	3	4	46
subjek3	3	3	37
subjek4	5	5	50
subjek5	5	4	46
subjek6	5	5	50
subjek7	4	4	39
subjek8	4	3	44
subjek9	4	3	44
subjek10	4	3	44
subjek11	4	3	44
subjek12	4	3	44
subjek13	3	5	40
subjek14	5	5	49
subjek15	5	5	50
subjek16	5	5	38

nama	aitem9	aitem10	jumlah
subjek17	4	3	34
subjek18	3	3	36
subjek19	5	4	44
subjek20	5	4	44
subjek21	5	4	44
subjek22	5	4	45
subjek23	3	3	36
subjek24	4	4	40
subjek25	5	3	37
subjek26	3	4	33
subjek27	5	3	35
subjek28	3	3	35
subjek29	4	4	41
subjek30	3	4	37
subjek31	2	4	34
subjek32	4	3	40

nama	aitem9	aitem10	jumlah
subjek33	4	3	40
subjek34	4	4	40
subjek35	4	4	40
subjek36	5	4	45
subjek37	3	2	32
subjek38	3	3	33
subjek39	4	3	40
subjek40	3	4	38
subjek41	4	4	36
subjek42	3	4	37
subjek43	3	4	38
subjek44	5	5	43
subjek45	5	3	47
subjek46	5	3	48
subjek47	5	4	47
subjek48	4	3	37
subjek49	5	3	38
subjek50	4	4	38
subjek51	4	3	37
subjek52	5	5	40
subjek53	3	3	34
subjek54	5	4	48
subjek55	5	5	40
subjek56	5	5	40
subjek57	5	4	48
subjek58	5	5	41
subjek59	5	4	49
subjek60	3	4	43
subjek61	5	4	42
subjek62	3	5	41
subjek63	2	3	33
subjek64	3	2	40
subjek65	4	3	46
subjek66	4	3	42
subjek67	4	4	38
subjek68	5	4	43
subjek69	5	4	43
subjek70	5	4	45
subjek71	5	4	42
subjek72	5	4	49
subjek73	5	4	45

nama	aitem9	aitem10	jumlah
subjek74	5	4	44
subjek75	5	4	42
subjek76	5	4	47
subjek77	5	4	45
subjek78	5	4	44
subjek79	5	4	43
subjek80	5	4	45
subjek81	4	4	38
subjek82	4	3	40
subjek83	4	3	39
subjek84	4	4	41
subjek85	4	3	39
subjek86	3	3	34
subjek87	5	5	36
subjek88	5	3	35
subjek89	4	4	35
subjek90	5	3	47
subjek91	5	3	47
subjek92	4	3	42
subjek93	5	5	49
subjek94	5	3	47
subjek95	5	3	47
subjek96	4	3	45
subjek97	5	5	47
subjek98	5	4	43
subjek99	3	4	34
subjek100	4	3	38

2) Tabulasi Data *Negative Affects*

nama	aitem11	aitem12	aitem13	aitem14	aitem15	aitem16	aitem17
subjek1	2	2	1	2	2	2	2
subjek2	3	3	2	2	2	2	2
subjek3	4	4	2	2	2	3	3
subjek4	3	3	1	1	1	1	3
subjek5	1	3	1	3	1	3	1
subjek6	3	3	1	1	1	1	3
subjek7	4	4	3	3	4	3	4
subjek8	3	3	1	2	2	2	3
subjek9	3	3	1	2	2	2	3
subjek10	3	3	1	2	2	2	3
subjek11	3	3	1	2	2	2	3
subjek12	3	3	1	2	2	2	3
subjek13	4	4	2	3	2	3	4
subjek14	4	4	1	2	2	1	2
subjek15	3	3	2	3	2	1	2
subjek16	2	2	1	2	2	3	3
subjek17	4	3	2	2	2	3	3
subjek18	3	3	2	2	3	2	3
subjek19	4	4	3	3	3	3	1
subjek20	4	4	3	2	2	2	1
subjek21	4	4	2	2	2	2	1
subjek22	4	4	3	3	2	2	1
subjek23	4	4	3	4	3	3	3
subjek24	3	3	3	3	2	2	3
subjek25	3	3	3	3	3	3	3
subjek26	3	3	2	2	2	2	3
subjek27	3	3	3	3	2	3	3
subjek28	3	3	1	2	1	2	3
subjek29	3	3	2	3	2	2	3
subjek30	4	4	3	3	2	3	3
subjek31	4	4	3	2	1	3	3
subjek32	2	2	2	2	2	2	2
subjek33	2	2	2	2	2	2	2
subjek34	3	3	3	3	2	2	3
subjek35	3	3	3	3	2	2	3
subjek36	4	4	3	3	3	3	3
subjek37	5	5	3	4	4	3	4
subjek38	5	5	4	3	2	3	4
subjek39	3	3	2	3	2	3	3
subjek40	4	4	3	4	4	2	2

nama	aitem11	aitem12	aitem13	aitem14	aitem15	aitem16	aitem17
subjek41	4	4	3	4	4	3	3
subjek42	4	4	2	3	4	3	3
subjek43	4	4	3	3	3	2	2
subjek44	4	3	3	3	3	3	4
subjek45	3	3	2	2	2	3	3
subjek46	3	3	2	2	2	2	2
subjek47	3	3	1	1	1	2	3
subjek48	2	3	1	4	3	4	3
subjek49	3	3	3	2	3	3	3
subjek50	3	3	3	3	1	2	3
subjek51	2	3	1	1	1	1	3
subjek52	4	3	3	3	3	2	2
subjek53	3	3	3	3	3	3	2
subjek54	2	3	1	1	3	3	3
subjek55	4	4	3	3	3	2	2
subjek56	4	4	3	3	3	2	2
subjek57	3	3	3	3	2	2	3
subjek58	4	4	3	3	3	2	2
subjek59	3	2	1	1	1	2	2
subjek60	3	3	1	3	2	3	2
subjek61	4	2	2	2	2	1	2
subjek62	3	3	2	2	2	2	1
subjek63	4	4	2	3	2	2	3
subjek64	4	3	3	3	2	2	3
subjek65	3	3	1	2	2	2	1
subjek66	3	2	1	2	3	3	3
subjek67	3	3	2	2	2	3	2
subjek68	2	3	1	2	1	2	3
subjek69	3	2	1	2	1	2	3
subjek70	3	2	1	2	1	2	3
subjek71	2	3	1	2	1	2	3
subjek72	3	2	1	2	1	2	3
subjek73	3	2	1	2	1	2	3
subjek74	3	2	1	2	1	3	2
subjek75	2	2	1	2	1	2	3
subjek76	3	2	1	2	1	2	3
subjek77	2	2	1	2	1	2	3
subjek78	3	2	1	2	1	2	3
subjek79	3	2	1	2	1	1	2
subjek80	2	3	1	2	1	3	2
subjek81	4	4	3	3	3	2	4

nama	aitem11	aitem12	aitem13	aitem14	aitem15	aitem16	aitem17
subjek82	3	3	3	3	2	3	3
subjek83	3	3	2	2	3	3	3
subjek84	3	3	2	3	3	3	3
subjek85	3	3	3	3	2	2	3
subjek86	2	2	2	2	2	2	2
subjek87	5	5	4	4	3	4	5
subjek88	4	3	3	2	1	4	4
subjek89	3	3	3	3	3	3	3
subjek90	3	3	1	1	3	1	3
subjek91	3	3	1	1	3	3	2
subjek92	3	2	1	1	2	2	3
subjek93	3	3	1	1	2	3	3
subjek94	3	3	1	1	3	3	2
subjek95	3	3	1	1	3	3	2
subjek96	3	3	2	2	2	2	3
subjek97	3	2	1	1	1	1	3
subjek98	4	4	2	2	2	2	3
subjek99	3	3	4	3	2	3	3
subjek100	3	3	3	3	3	3	3

nama	aitem18	aitem19	aitem20	jumlah
subjek1	1	2	1	17
subjek2	1	3	1	21
subjek3	2	3	2	27
subjek4	1	3	1	18
subjek5	1	2	1	17
subjek6	1	3	1	18
subjek7	2	4	2	33
subjek8	2	3	1	22
subjek9	2	3	1	22
subjek10	2	3	1	22
subjek11	2	3	1	22
subjek12	2	3	1	22
subjek13	1	4	1	28
subjek14	1	4	1	22
subjek15	1	3	1	21
subjek16	3	3	2	23
subjek17	2	4	1	26
subjek18	3	2	2	25
subjek19	1	3	1	26
subjek20	1	3	1	23

nama	aitem18	aitem19	aitem20	jumlah
subjek21	1	3	1	22
subjek22	1	2	1	23
subjek23	3	4	3	34
subjek24	1	2	1	23
subjek25	2	3	3	29
subjek26	3	3	1	24
subjek27	2	3	1	26
subjek28	2	3	3	23
subjek29	1	3	2	24
subjek30	3	3	2	30
subjek31	3	3	1	27
subjek32	2	2	2	20
subjek33	2	2	2	20
subjek34	1	2	1	23
subjek35	1	2	1	23
subjek36	2	3	2	30
subjek37	3	4	2	37
subjek38	3	5	1	35
subjek39	3	3	2	27
subjek40	2	4	2	31
subjek41	2	3	3	33
subjek42	2	4	2	31
subjek43	2	4	2	29
subjek44	4	4	2	33
subjek45	2	3	1	24
subjek46	1	3	1	21
subjek47	1	3	2	20
subjek48	3	2	2	27
subjek49	2	2	3	27
subjek50	3	3	1	25
subjek51	3	3	1	19
subjek52	1	3	2	26
subjek53	2	2	2	26
subjek54	1	3	1	21
subjek55	2	3	2	28
subjek56	2	2	2	27
subjek57	1	2	1	23
subjek58	2	2	2	27
subjek59	1	3	1	17
subjek60	1	2	1	21

nama	aitem18	aitem19	aitem20	jumlah
subjek61	1	3	2	21
subjek62	1	3	1	20
subjek63	1	3	2	26
subjek64	2	4	1	27
subjek65	1	3	1	19
subjek66	1	3	1	22
subjek67	2	2	2	23
subjek68	1	2	2	19
subjek69	1	2	3	20
subjek70	1	3	2	20
subjek71	1	3	2	20
subjek72	1	2	2	19
subjek73	1	3	2	20
subjek74	1	3	3	21
subjek75	1	2	2	18
subjek76	1	3	2	20
subjek77	1	2	3	19
subjek78	1	2	2	19
subjek79	1	3	2	18
subjek80	1	3	2	20
subjek81	3	4	3	33
subjek82	3	3	3	29
subjek83	3	3	3	28
subjek84	3	3	3	29
subjek85	3	3	3	28
subjek86	2	3	2	21
subjek87	5	5	5	45
subjek88	1	2	1	25
subjek89	2	3	3	29
subjek90	3	3	1	22
subjek91	1	3	1	21
subjek92	3	3	1	21
subjek93	3	3	1	23
subjek94	1	3	1	21
subjek95	1	3	1	21
subjek96	1	3	1	22
subjek97	2	3	1	18
subjek98	3	4	1	27
subjek99	2	3	4	30
subjek100	3	3	3	30

2. Tabulasi Data Skala Kepuasan Kerja

nama	aitem1	aitem2	aitem3	aitem4	aitem5	aitem6	aitem7	aitem8
subjek1	3	2	3	3	1	1	2	3
subjek2	2	2	1	2	3	3	3	1
subjek3	3	2	2	3	2	3	4	2
subjek4	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek5	3	3	3	3	1	4	3	2
subjek6	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek7	3	3	3	3	4	3	3	2
subjek8	1	1	1	2	1	1	3	2
subjek9	1	1	1	2	1	1	3	2
subjek10	2	2	3	2	3	4	4	3
subjek11	1	1	1	2	1	1	3	2
subjek12	2	2	3	2	3	4	3	3
subjek13	2	1	1	2	1	3	4	2
subjek14	3	2	1	2	2	3	4	2
subjek15	3	3	3	3	3	3	4	1
subjek16	4	3	2	4	2	2	3	3
subjek17	2	1	1	2	2	1	2	2
subjek18	4	4	3	3	4	3	3	1
subjek19	2	2	2	2	2	2	3	2
subjek20	2	2	2	2	2	2	3	2
subjek21	2	2	2	2	2	2	3	2
subjek22	2	1	2	2	2	2	3	2
subjek23	2	2	2	2	2	2	2	2
subjek24	2	2	2	2	2	3	3	3
subjek25	2	2	2	2	2	2	3	2
subjek26	2	2	2	3	3	2	3	2
subjek27	2	2	2	3	3	2	3	2
subjek28	2	2	2	3	3	2	3	2
subjek29	2	2	2	2	3	2	3	2
subjek30	2	2	3	2	2	2	3	3
subjek31	2	2	3	4	3	3	3	2
subjek32	1	2	4	3	3	3	3	2
subjek33	1	2	4	3	3	3	3	2
subjek34	2	2	2	3	2	3	3	3
subjek35	2	2	3	3	2	3	3	3
subjek36	2	3	2	3	3	3	3	3
subjek37	2	3	2	2	3	2	3	2
subjek38	3	2	3	3	2	2	2	3
subjek39	3	3	2	3	2	2	3	2
subjek40	2	1	1	2	2	2	2	3

nama	aitem1	aitem2	aitem3	aitem4	aitem5	aitem6	aitem7	aitem8
subjek41	2	1	1	2	2	2	2	3
subjek42	2	1	1	2	2	2	2	3
subjek43	2	1	1	2	2	2	2	3
subjek44	2	2	2	3	3	2	3	2
subjek45	1	3	3	3	4	3	4	2
subjek46	1	1	1	2	2	2	3	2
subjek47	4	4	2	3	3	3	4	2
subjek48	2	3	1	3	2	1	3	2
subjek49	2	3	2	3	2	2	3	3
subjek50	2	2	2	2	2	2	3	2
subjek51	3	2	1	3	2	3	3	2
subjek52	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek53	4	3	3	3	2	2	2	2
subjek54	3	4	3	3	2	2	2	3
subjek55	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek56	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek57	2	3	2	3	3	2	3	2
subjek58	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek59	2	3	3	3	3	2	3	2
subjek60	3	3	3	3	3	3	3	2
subjek61	2	3	1	2	3	3	3	3
subjek62	2	2	2	2	2	2	3	2
subjek63	3	2	2	3	3	2	3	2
subjek64	2	3	3	3	3	3	3	2
subjek65	3	4	2	4	3	1	3	2
subjek66	3	2	3	3	2	2	3	2
subjek67	3	2	2	3	3	2	3	2
subjek68	3	2	2	3	3	2	3	2
subjek69	3	2	2	3	3	2	3	2
subjek70	3	2	3	3	3	2	2	2
subjek71	2	2	2	3	2	2	3	2
subjek72	2	2	1	3	2	2	2	2
subjek73	2	2	2	3	2	2	2	3
subjek74	2	2	2	3	2	2	2	3
subjek75	2	2	2	2	2	2	2	3
subjek76	2	2	2	3	2	2	2	2
subjek77	2	2	2	3	2	2	2	2
subjek78	2	2	1	3	2	2	2	2
subjek79	2	2	2	3	2	2	2	3
subjek80	2	2	2	3	2	3	2	2

nama	aitem1	aitem2	aitem3	aitem4	aitem5	aitem6	aitem7	aitem8
subjek81	3	3	2	2	3	3	2	3
subjek82	3	2	2	3	2	2	2	2
subjek83	3	2	2	3	2	2	3	2
subjek84	3	3	2	2	2	2	3	2
subjek85	3	2	2	3	2	2	3	2
subjek86	2	2	2	4	1	2	2	3
subjek87	2	3	2	2	3	2	2	3
subjek88	3	3	3	4	4	3	3	3
subjek89	4	2	1	2	3	2	3	2
subjek90	3	3	3	3	3	3	3	2
subjek91	3	3	3	3	3	3	3	2
subjek92	3	3	3	3	3	3	3	2
subjek93	3	3	3	3	3	3	3	2
subjek94	3	3	3	3	3	3	3	2
subjek95	3	3	3	3	3	3	3	2
subjek96	4	3	3	4	3	3	3	3
subjek97	2	2	2	4	2	4	3	1
subjek98	3	2	2	4	2	3	3	2
subjek99	1	3	1	2	2	2	3	1
subjek100	3	3	2	2	3	3	4	3

nama	aitem9	aitem10	aitem11	aitem12	aitem13	aitem14	aitem15	aitem16
subjek1	3	3	4	3	2	2	2	2
subjek2	3	3	2	3	2	2	2	1
subjek3	2	3	3	2	3	3	3	2
subjek4	3	4	3	3	3	3	3	3
subjek5	3	2	3	4	3	1	3	3
subjek6	3	3	3	3	3	3	3	2
subjek7	4	4	3	3	3	3	3	2
subjek8	3	3	3	3	3	2	1	1
subjek9	3	3	3	3	3	2	1	1
subjek10	2	2	3	2	2	2	2	3
subjek11	3	3	3	3	3	2	1	1
subjek12	2	2	3	2	2	2	2	3
subjek13	3	3	3	3	2	2	2	2
subjek14	3	3	3	3	2	2	2	2
subjek15	4	4	3	3	3	3	3	3
subjek16	3	3	3	3	2	2	3	3
subjek17	3	3	3	3	2	2	2	3
subjek18	4	4	3	3	2	2	1	1

nama	aitem9	aitem10	aitem11	aitem12	aitem13	aitem14	aitem15	aitem16
subjek19	4	4	3	3	2	2	2	1
subjek20	4	4	3	3	2	2	2	1
subjek21	4	4	3	3	2	2	2	1
subjek22	3	4	3	3	2	2	2	1
subjek23	4	3	4	4	3	2	3	2
subjek24	3	3	3	3	3	3	2	2
subjek25	3	3	3	3	2	2	3	2
subjek26	3	3	3	3	2	2	2	2
subjek27	3	3	3	3	2	2	2	2
subjek28	3	3	3	3	2	2	2	2
subjek29	3	3	3	3	3	2	2	2
subjek30	3	4	4	4	2	2	3	2
subjek31	3	3	3	3	3	2	3	2
subjek32	3	3	3	3	3	3	2	2
subjek33	3	3	3	3	3	3	2	2
subjek34	3	3	3	3	3	3	2	2
subjek35	3	3	3	3	3	3	2	2
subjek36	4	4	4	4	2	2	2	2
subjek37	4	3	3	4	3	2	2	2
subjek38	4	3	3	3	2	2	3	4
subjek39	4	3	4	4	3	3	2	4
subjek40	3	3	3	3	2	2	1	3
subjek41	3	3	3	3	2	2	1	3
subjek42	3	3	3	3	2	2	2	3
subjek43	3	3	3	3	2	2	1	3
subjek44	3	3	3	3	1	2	3	1
subjek45	4	4	3	3	3	3	1	2
subjek46	3	3	3	2	3	3	2	3
subjek47	3	4	4	4	2	2	2	2
subjek48	3	3	3	3	2	2	3	2
subjek49	2	3	3	3	2	2	2	2
subjek50	2	3	3	3	1	2	2	2
subjek51	3	3	4	4	3	3	3	2
subjek52	3	3	3	3	3	3	3	2
subjek53	2	3	3	1	2	2	3	3
subjek54	2	3	3	2	2	2	3	3
subjek55	3	3	3	3	3	3	3	2
subjek56	3	3	3	3	3	3	3	2
subjek57	3	3	3	3	2	3	1	2
subjek58	3	3	3	3	3	3	3	2

nama	aitem9	aitem10	aitem11	aitem12	aitem13	aitem14	aitem15	aitem16
subjek59	4	3	3	3	2	2	2	2
subjek60	3	3	3	3	3	3	1	1
subjek61	3	3	4	3	2	2	2	2
subjek62	3	3	3	2	2	2	2	2
subjek63	4	4	3	3	3	3	3	2
subjek64	3	3	3	3	2	2	2	2
subjek65	4	3	4	4	2	2	3	3
subjek66	3	3	3	3	2	2	2	2
subjek67	3	3	3	3	2	2	2	2
subjek68	3	3	3	3	2	2	3	3
subjek69	3	3	3	3	2	2	3	3
subjek70	3	3	2	3	2	2	2	3
subjek71	3	3	3	3	2	2	2	3
subjek72	3	3	3	3	2	2	3	3
subjek73	3	3	3	3	2	2	2	2
subjek74	3	3	3	3	2	2	2	2
subjek75	3	3	3	3	2	2	2	3
subjek76	3	3	3	3	2	2	3	2
subjek77	3	3	3	3	2	2	3	2
subjek78	3	3	3	3	2	2	3	3
subjek79	3	3	3	3	2	2	2	2
subjek80	3	3	3	3	2	2	2	3
subjek81	3	3	3	2	3	3	3	3
subjek82	2	3	3	3	3	2	2	2
subjek83	3	3	2	2	2	3	2	2
subjek84	3	3	3	3	3	2	2	2
subjek85	3	3	3	3	3	2	2	2
subjek86	3	3	4	4	1	1	2	3
subjek87	3	3	4	4	3	2	3	2
subjek88	3	3	4	4	3	3	3	3
subjek89	2	2	2	2	3	3	3	2
subjek90	2	3	2	2	3	3	3	2
subjek91	2	3	2	2	3	3	3	2
subjek92	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek93	2	3	2	2	3	3	3	2
subjek94	3	2	2	2	3	3	3	2
subjek95	2	3	2	2	3	3	3	2

nama	aitem9	aitem10	aitem11	aitem12	aitem13	aitem14	aitem15	aitem16
subjek96	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek97	3	3	2	1	2	1	2	3
subjek98	3	3	3	3	2	2	3	4
subjek99	3	3	3	3	2	2	1	2
subjek100	3	3	3	2	3	3	2	2

nama	aitem17	aitem18	aitem19	aitem20	aitem21	aitem22	aitem23	aitem24
subjek1	3	3	3	3	3	2	2	3
subjek2	2	3	2	2	2	3	2	3
subjek3	3	3	4	4	3	2	2	3
subjek4	3	3	3	3	3	3	3	4
subjek5	3	1	4	3	3	4	3	3
subjek6	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek7	3	3	3	3	2	3	3	3
subjek8	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek9	2	1	2	2	2	3	3	3
subjek10	3	4	3	3	3	3	3	3
subjek11	4	3	3	3	3	3	3	3
subjek12	2	3	3	3	3	3	2	3
subjek13	3	2	2	2	3	3	2	2
subjek14	3	2	2	2	3	3	2	2
subjek15	4	4	3	3	3	3	2	3
subjek16	3	2	3	4	2	3	2	3
subjek17	3	2	3	3	3	3	2	3
subjek18	4	4	3	3	1	4	4	3
subjek19	3	1	3	3	3	3	2	2
subjek20	3	1	3	3	3	3	2	2
subjek21	3	1	3	3	3	3	2	2
subjek22	2	2	2	2	2	2	1	3
subjek23	3	3	3	3	2	2	2	3
subjek24	3	3	3	3	3	3	2	3
subjek25	3	3	3	3	3	3	2	3
subjek26	3	3	4	3	2	3	3	3
subjek27	3	2	3	3	2	3	3	3
subjek28	3	2	3	3	2	3	3	3
subjek29	3	3	3	3	2	3	3	3
subjek30	2	3	3	3	3	3	3	3
subjek31	3	3	4	3	4	4	4	4
subjek32	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek33	3	3	3	3	3	3	3	3

nama	aitem17	aitem18	aitem19	aitem20	aitem21	aitem22	aitem23	aitem24
subjek34	3	3	3	3	3	3	2	3
subjek35	3	3	3	3	3	3	2	3
subjek36	4	2	3	3	3	3	2	3
subjek37	3	3	3	2	2	3	2	3
subjek38	3	3	3	3	3	2	2	4
subjek39	4	4	3	4	4	3	3	4
subjek40	3	2	3	3	3	3	2	3
subjek41	2	3	3	3	3	3	2	3
subjek42	2	2	3	3	3	3	2	3
subjek43	3	2	3	3	3	3	2	3
subjek44	3	2	2	2	1	3	2	3
subjek45	4	3	3	3	2	4	3	3
subjek46	3	2	3	3	2	3	3	3
subjek47	4	2	4	3	2	3	3	3
subjek48	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek49	2	2	3	3	3	2	3	3
subjek50	2	2	2	2	4	3	1	3
subjek51	2	3	3	4	2	3	2	3
subjek52	3	3	3	3	3	3	2	3
subjek53	3	2	3	3	2	2	2	3
subjek54	3	2	3	3	3	3	2	3
subjek55	3	3	3	3	3	3	2	3
subjek56	3	3	3	3	3	3	2	3
subjek57	4	4	3	3	3	1	2	1
subjek58	3	3	3	3	3	3	2	3
subjek59	4	4	3	4	3	3	4	4
subjek60	3	2	3	3	3	2	3	3
subjek61	3	2	3	3	2	3	1	3
subjek62	3	3	3	3	2	3	3	3
subjek63	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek64	3	3	2	2	3	3	3	3
subjek65	4	3	4	4	3	4	1	4
subjek66	3	3	2	3	3	3	2	3
subjek67	3	3	3	3	3	3	2	3
subjek68	3	3	3	2	3	3	3	3
subjek69	3	3	3	2	2	3	3	3
subjek70	3	2	3	2	3	3	3	3
subjek71	3	2	2	2	3	3	3	3
subjek72	3	2	3	3	3	3	3	3

nama	aitem17	aitem18	aitem19	aitem20	aitem21	aitem22	aitem23	aitem24
subjek73	3	2	3	3	3	3	3	3
subjek74	3	2	2	3	3	3	3	3
subjek75	3	2	3	3	3	3	3	3
subjek76	3	2	3	3	3	3	3	3
subjek77	3	2	3	3	3	3	3	3
subjek78	3	2	3	3	3	3	3	3
subjek79	3	2	3	3	3	3	3	3
subjek80	3	2	3	3	3	3	3	3
subjek81	2	3	3	3	2	3	2	3
subjek82	3	3	3	3	2	3	2	2
subjek83	3	3	3	3	2	3	2	3
subjek84	3	3	3	3	2	2	2	2
subjek85	3	3	3	3	2	3	2	3
subjek86	3	4	4	4	1	3	3	2
subjek87	3	3	3	3	3	3	2	2
subjek88	3	3	3	4	3	3	4	3
subjek89	2	2	2	2	3	3	2	3
subjek90	3	2	3	2	3	3	3	3
subjek91	3	2	2	2	3	3	2	3
subjek92	3	3	4	3	3	3	2	4
subjek93	3	2	3	2	3	3	2	3
subjek94	3	2	2	2	3	3	3	3
subjek95	3	2	2	2	3	3	2	3
subjek96	4	4	4	4	4	3	2	3
subjek97	4	3	4	4	2	4	2	3
subjek98	3	2	3	3	3	3	3	3
subjek99	3	2	2	3	3	3	3	3
subjek100	3	3	3	2	4	3	3	3

nama	aitem25	aitem26	aitem27	aitem28	aitem29	aitem30	aitem31	aitem32
subjek1	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek2	3	1	4	4	3	4	3	3
subjek3	3	3	3	4	3	3	3	3
subjek4	3	3	4	4	3	3	2	3
subjek5	3	3	2	3	3	3	3	3
subjek6	3	3	3	3	2	3	2	3
subjek7	3	3	3	4	3	3	3	4
subjek8	3	2	3	3	3	3	3	4
subjek9	3	3	3	3	3	4	2	3
subjek10	3	3	3	4	3	3	3	4

nama	aitem25	aitem26	aitem27	aitem28	aitem29	aitem30	aitem31	aitem32
subjek11	3	3	4	3	3	3	3	4
subjek12	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek13	3	3	3	3	3	2	3	3
subjek14	3	3	3	3	3	2	3	3
subjek15	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek16	3	3	3	4	3	3	2	3
subjek17	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek18	2	2	4	4	1	3	4	3
subjek19	2	3	3	3	3	3	3	4
subjek20	2	3	3	3	3	3	3	4
subjek21	3	3	3	3	3	3	3	4
subjek22	2	2	3	3	2	3	3	3
subjek23	3	3	3	3	2	3	3	3
subjek24	2	3	3	3	3	3	3	4
subjek25	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek26	3	2	3	3	3	2	3	3
subjek27	2	3	3	3	2	3	3	3
subjek28	2	3	3	3	2	3	3	3
subjek29	2	3	3	3	3	3	3	3
subjek30	3	3	4	3	3	3	3	3
subjek31	3	4	4	4	3	3	3	3
subjek32	3	3	4	3	3	4	3	3
subjek33	3	3	4	3	3	4	3	3
subjek34	2	3	3	3	3	3	3	4
subjek35	2	3	3	3	3	3	3	4
subjek36	3	3	3	3	3	3	3	2
subjek37	2	3	4	4	3	3	3	3
subjek38	4	4	4	4	4	4	3	2
subjek39	3	3	4	4	3	4	3	3
subjek40	3	3	3	3	3	3	2	3
subjek41	2	3	3	3	2	3	2	2
subjek42	3	3	3	3	3	3	2	3
subjek43	3	3	3	3	3	3	2	3
subjek44	2	2	3	3	3	3	3	3
subjek45	3	3	4	4	2	3	2	3
subjek46	3	3	3	3	3	3	3	2
subjek47	2	3	3	3	2	3	3	4
subjek48	3	3	3	3	3	2	3	3

nama	aitem25	aitem26	aitem27	aitem28	aitem29	aitem30	aitem31	aitem32
subjek49	3	3	3	3	2	3	3	3
subjek50	3	3	3	3	3	3	2	3
subjek51	3	3	4	4	3	4	3	2
subjek52	3	3	3	3	3	3	2	2
subjek53	2	3	3	3	2	3	3	4
subjek54	2	3	3	3	2	3	3	3
subjek55	3	3	3	3	3	3	2	2
subjek56	3	3	3	3	3	3	2	2
subjek57	2	2	3	4	2	3	3	3
subjek58	3	3	3	3	3	3	2	2
subjek59	2	3	4	4	2	4	3	4
subjek60	3	3	3	3	3	4	1	3
subjek61	2	2	3	3	2	3	3	3
subjek62	2	1	4	4	2	4	3	3
subjek63	2	2	3	4	1	3	3	3
subjek64	3	3	4	4	3	3	3	3
subjek65	3	3	4	4	4	4	4	4
subjek66	3	3	4	4	3	4	3	3
subjek67	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek68	2	2	3	3	3	3	3	3
subjek69	2	2	3	3	3	3	3	3
subjek70	2	2	3	3	3	3	3	3
subjek71	2	2	3	3	3	3	3	3
subjek72	1	2	3	3	3	3	4	4
subjek73	2	2	3	3	3	3	3	3
subjek74	2	2	3	3	3	3	3	3
subjek75	2	2	3	3	3	3	3	3
subjek76	2	2	3	3	3	3	3	3
subjek77	2	2	3	3	3	3	3	3
subjek78	1	2	3	3	3	3	4	4
subjek79	2	2	3	3	3	3	3	3
subjek80	2	2	3	3	3	3	3	4
subjek81	2	2	3	3	3	3	3	3
subjek82	2	2	3	3	3	3	3	3
subjek83	2	2	3	3	2	3	2	3
subjek84	2	2	3	3	3	3	3	3
subjek85	2	2	3	3	2	3	2	3
subjek86	3	3	3	3	4	2	1	1
subjek87	2	2	4	4	2	4	2	3
subjek88	3	3	3	3	3	3	3	3

nama	aitem25	aitem26	aitem27	aitem28	aitem29	aitem30	aitem31	aitem32
subjek89	3	2	3	3	3	2	3	3
subjek90	3	3	4	4	3	2	3	2
subjek91	3	3	4	4	3	2	3	2
subjek92	3	3	3	3	3	3	3	4
subjek93	3	3	4	4	3	2	3	2
subjek94	3	3	4	4	3	2	3	2
subjek95	3	3	4	4	3	2	3	2
subjek96	3	3	3	4	3	3	3	4
subjek97	3	3	4	4	3	4	4	4
subjek98	3	2	3	4	3	3	3	3
subjek99	2	2	4	3	2	3	3	3
subjek100	3	2	3	3	3	3	3	3

nama	aitem33	aitem34	aitem35	aitem36	aitem37	aitem38	aitem39	aitem40
subjek1	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek2	3	4	3	3	4	3	3	3
subjek3	3	4	3	2	3	3	3	3
subjek4	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek5	3	3	4	4	3	4	3	2
subjek6	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek7	4	2	3	4	3	3	2	3
subjek8	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek9	3	1	3	3	4	3	2	3
subjek10	4	3	3	3	3	3	2	3
subjek11	4	3	3	3	3	3	2	3
subjek12	3	3	3	2	3	3	2	3
subjek13	3	1	3	3	4	3	3	3
subjek14	3	2	3	3	3	3	3	3
subjek15	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek16	3	3	3	4	4	4	3	4
subjek17	4	4	3	2	3	3	2	3
subjek18	4	3	4	4	4	3	2	2
subjek19	4	4	3	3	4	3	3	4
subjek20	4	4	3	3	4	3	3	4
subjek21	4	4	3	3	3	3	3	3
subjek22	4	3	3	3	3	3	3	3
subjek23	3	2	3	3	3	3	2	3
subjek24	3	2	3	4	3	3	3	3
subjek25	3	3	3	3	3	3	3	3

nama	aitem33	aitem34	aitem35	aitem36	aitem37	aitem38	aitem39	aitem40
subjek26	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek27	3	2	3	3	3	3	2	2
subjek28	3	2	3	3	3	3	2	2
subjek29	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek30	3	3	3	4	4	4	3	3
subjek31	3	3	4	3	4	4	3	4
subjek32	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek33	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek34	3	2	3	4	3	3	3	3
subjek35	3	2	3	4	3	3	3	3
subjek36	3	2	3	3	3	3	3	3
subjek37	3	3	4	4	3	3	3	3
subjek38	3	2	4	4	4	2	2	2
subjek39	3	3	4	4	4	3	3	3
subjek40	3	3	3	3	3	3	2	3
subjek41	3	3	3	3	3	2	2	2
subjek42	3	3	3	3	3	3	2	2
subjek43	3	3	3	3	3	3	2	3
subjek44	2	1	3	3	4	3	2	2
subjek45	4	3	4	4	4	2	3	2
subjek46	3	1	3	2	4	3	3	4
subjek47	4	3	3	3	3	4	3	4
subjek48	3	3	3	3	3	3	4	4
subjek49	3	3	3	3	3	4	4	3
subjek50	2	2	2	2	2	2	2	3
subjek51	3	3	3	3	3	4	3	3
subjek52	3	3	4	3	4	3	3	3
subjek53	3	3	2	2	3	2	2	3
subjek54	3	3	2	2	3	2	2	2
subjek55	3	3	4	3	3	3	3	3
subjek56	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek57	4	3	4	3	3	3	2	3
subjek58	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek59	4	4	3	3	4	4	3	3
subjek60	3	2	3	3	3	3	2	3
subjek61	4	3	4	3	4	3	2	3
subjek62	3	3	4	3	4	3	3	3
subjek63	3	2	3	3	3	3	3	3
subjek64	3	2	3	3	3	2	3	2
subjek65	4	4	4	4	4	4	3	4

nama	aitem33	aitem34	aitem35	aitem36	aitem37	aitem38	aitem39	aitem40
subjek66	3	3	4	3	4	4	3	3
subjek67	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek68	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek69	3	3	3	3	3	4	3	4
subjek70	3	3	3	3	3	3	3	4
subjek71	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek72	4	3	3	3	4	4	3	4
subjek73	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek74	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek75	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek76	3	3	3	3	4	3	3	3
subjek77	3	3	3	3	4	3	3	3
subjek78	4	3	3	3	4	4	3	4
subjek79	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek80	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek81	3	2	3	3	3	3	3	3
subjek82	3	3	3	2	3	3	2	3
subjek83	3	3	2	2	3	3	2	3
subjek84	3	3	2	2	3	3	2	3
subjek85	3	3	2	3	3	3	2	3
subjek86	2	1	2	3	3	3	1	3
subjek87	4	2	3	3	4	4	3	3
subjek88	2	3	3	4	4	3	3	3
subjek89	3	2	2	2	3	2	2	3
subjek90	3	3	3	3	4	3	2	2
subjek91	3	2	3	3	4	3	2	2
subjek92	3	4	3	3	3	3	3	3
subjek93	3	2	3	3	4	3	2	2
subjek94	3	2	3	3	3	3	1	1
subjek95	3	2	3	3	4	3	2	2
subjek96	4	4	4	3	3	4	2	4
subjek97	4	3	3	4	4	3	4	4
subjek98	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek99	3	2	3	3	3	3	3	3
subjek100	3	3	3	3	3	3	3	3

nama	jumlah
subjek1	109
subjek2	105
subjek3	115
subjek4	123
subjek5	117
subjek6	117
subjek7	122
subjek8	103
subjek9	95
subjek10	116
subjek11	106
subjek12	108
subjek13	101
subjek14	104
subjek15	122
subjek16	119
subjek17	104
subjek18	120
subjek19	110
subjek20	110
subjek21	109
subjek22	98
subjek23	107
subjek24	112
subjek25	109
subjek26	109
subjek27	104
subjek28	104
subjek29	109
subjek30	118
subjek31	128
subjek32	117
subjek33	117
subjek34	113
subjek35	114
subjek36	115
subjek37	114
subjek38	119
subjek39	130
subjek40	103

nama	jumlah
subjek41	98
subjek42	102
subjek43	103
subjek44	98
subjek45	121
subjek46	104
subjek47	122
subjek48	111
subjek49	109
subjek50	94
subjek51	117
subjek52	118
subjek53	103
subjek54	105
subjek55	117
subjek56	116
subjek57	108
subjek58	116
subjek59	125
subjek60	110
subjek61	108
subjek62	108
subjek63	113
subjek64	111
subjek65	135
subjek66	116
subjek67	111
subjek68	111
subjek69	112
subjek70	109
subjek71	106
subjek72	112
subjek73	107
subjek74	106
subjek75	107
subjek76	108
subjek77	108
subjek78	112
subjek79	107
subjek80	109

nama	jumlah
subjek81	110
subjek82	103
subjek83	101
subjek84	103
subjek85	104
subjek86	101
subjek87	114
subjek88	127
subjek89	98
subjek90	112
subjek91	109
subjek92	122
subjek93	110
subjek94	107
subjek95	109
subjek96	132
subjek97	121
subjek98	115
subjek99	101
subjek100	115

LAMPIRAN 3

TABULASI DATA

SETELAH UJI COBA

TABULASI DATA SETELAH UJI COBA

1. Tabulasi Data Skala Kesejahteraan Subjektif

a. Tabulasi Data *Satisfaction with Life Scales* (SWLS)

nama	aitem1	aitem2	aitem3	aitem4	aitem5	jumlah
subjek1	3	2	4	3	2	14
subjek2	2	2	2	3	1	10
subjek3	2	2	2	4	1	11
subjek4	4	3	4	3	5	19
subjek5	4	2	4	3	3	16
subjek6	4	3	5	4	5	21
subjek7	2	3	2	2	4	13
subjek8	2	1	1	1	2	7
subjek9	1	1	1	1	2	6
subjek10	2	1	2	2	2	9
subjek11	1	1	1	1	2	6
subjek12	1	1	1	1	2	6
subjek13	2	1	2	2	2	9
subjek14	3	2	2	2	2	11
subjek15	4	4	4	4	3	19
subjek16	3	1	4	4	3	15
subjek17	2	2	2	4	2	12
subjek18	4	3	3	3	3	16
subjek19	4	3	5	4	2	18
subjek20	4	3	5	4	2	18
subjek21	4	3	5	4	1	17
subjek22	4	3	5	4	2	18
subjek23	2	2	3	3	2	12
subjek24	3	2	3	3	5	16
subjek25	3	2	4	3	2	14
subjek26	3	3	3	3	3	15
subjek27	3	3	4	3	4	17
subjek28	3	3	4	3	4	17
subjek29	2	3	4	3	2	14
subjek30	3	1	3	2	1	10

nama	aitem1	aitem2	aitem3	aitem4	aitem5	jumlah
subjek31	4	1	1	2	1	9
subjek32	3	4	4	3	2	16
subjek33	3	4	4	3	2	16
subjek34	3	2	3	3	5	16
subjek35	3	2	3	4	5	17
subjek36	2	2	3	4	2	13
subjek37	4	3	4	4	2	17
subjek38	2	2	2	3	1	10
subjek39	4	2	3	4	3	16
subjek40	2	2	2	3	2	11
subjek41	2	2	2	2	1	9
subjek42	2	2	2	3	2	11
subjek43	2	2	2	3	2	11
subjek44	2	2	3	2	1	10
subjek45	5	4	5	5	4	23
subjek46	4	3	4	4	1	16
subjek47	4	4	5	4	4	21
subjek48	4	3	4	3	2	16
subjek49	3	3	3	3	3	15
subjek50	2	4	2	2	2	12
subjek51	4	1	4	2	2	13
subjek52	3	2	4	4	2	15
subjek53	4	4	4	5	2	19
subjek54	4	4	4	4	2	18
subjek55	3	2	4	4	2	15
subjek56	3	2	4	4	2	15
subjek57	4	3	4	4	3	18
subjek58	3	2	4	4	2	15
subjek59	4	2	4	3	2	15
subjek60	2	2	2	2	2	10
subjek61	3	3	4	4	1	15
subjek62	3	4	3	4	3	17
subjek63	1	2	1	2	2	8
subjek64	3	3	3	4	4	17
subjek65	2	2	3	4	3	14
subjek66	4	3	4	3	3	17
subjek67	2	4	4	3	2	15
subjek68	3	4	3	4	2	16
subjek69	3	4	3	4	2	16
subjek70	3	4	3	3	2	15

nama	aitem1	aitem2	aitem3	aitem4	aitem5	jumlah
subjek71	3	3	4	4	2	16
subjek72	3	4	3	3	2	15
subjek73	3	2	3	3	2	13
subjek74	3	3	4	4	2	16
subjek75	3	3	3	3	2	14
subjek76	3	3	3	4	2	15
subjek77	3	3	3	4	3	16
subjek78	3	4	3	3	2	15
subjek79	3	3	3	3	2	14
subjek80	3	2	3	3	2	13
subjek81	3	4	3	3	2	15
subjek82	3	4	4	2	2	15
subjek83	4	4	4	2	2	16
subjek84	4	4	4	2	2	16
subjek85	3	3	4	4	2	16
subjek86	2	1	2	2	1	8
subjek87	2	4	2	2	2	12
subjek88	1	2	2	2	1	8
subjek89	3	3	3	4	3	16
subjek90	3	2	3	2	1	11
subjek91	3	2	2	2	1	10
subjek92	4	3	3	4	2	16
subjek93	3	2	4	2	1	12
subjek94	3	2	2	2	1	10
subjek95	3	2	2	2	1	10
subjek96	4	3	4	3	2	16
subjek97	5	1	5	5	1	17
subjek98	3	2	3	3	3	14
subjek99	3	1	1	3	1	9
subjek100	4	4	4	4	2	18

b. Tabulasi Data *Positive Affects and Negative Affects Schedule* (PANAS)

1) Tabulasi Data *Positive Affects*

nama	aitem1	aitem2	aitem3	aitem4	aitem5	aitem6	aitem7
subjek1	4	4	4	4	4	4	4
subjek2	5	5	5	5	5	5	5
subjek3	5	4	3	4	4	3	4
subjek4	5	5	5	5	5	5	5
subjek5	5	4	5	5	5	3	5
subjek6	5	5	5	5	5	5	5
subjek7	4	4	4	4	3	4	4
subjek8	5	4	5	4	4	5	5
subjek9	5	4	5	4	4	5	5
subjek10	5	4	5	4	4	5	5
subjek11	5	4	5	4	4	5	5
subjek12	5	4	5	4	4	5	5
subjek13	5	4	3	5	4	3	5
subjek14	5	5	4	5	5	5	5
subjek15	5	5	5	5	5	5	5
subjek16	5	4	3	4	4	2	3
subjek17	3	3	3	3	3	3	5
subjek18	3	3	3	4	4	5	3
subjek19	5	4	4	5	5	3	5
subjek20	5	4	4	5	5	3	5
subjek21	5	4	4	5	5	3	5
subjek22	5	4	5	5	5	3	4
subjek23	4	4	4	4	4	3	3
subjek24	4	4	4	4	5	4	4
subjek25	4	4	3	3	3	3	5
subjek26	4	3	3	3	4	2	4
subjek27	4	4	3	3	3	3	4
subjek28	4	4	4	3	3	3	4
subjek29	5	4	4	4	4	4	4
subjek30	4	3	4	5	4	3	3
subjek31	4	3	3	5	4	3	3
subjek32	4	3	5	4	4	3	5
subjek33	4	3	5	4	4	3	5

nama	aitem1	aitem2	aitem3	aitem4	aitem5	aitem6	aitem7
subjek34	4	4	4	4	5	4	4
subjek35	4	4	4	4	5	4	4
subjek36	5	3	4	5	5	4	5
subjek37	3	4	4	3	3	4	3
subjek38	3	2	3	3	3	4	5
subjek39	5	3	4	5	5	4	4
subjek40	4	3	4	4	4	4	4
subjek41	4	3	3	4	4	4	3
subjek42	4	3	4	4	4	4	4
subjek43	4	3	4	4	4	4	4
subjek44	5	4	5	4	3	2	5
subjek45	5	5	5	5	5	4	5
subjek46	5	5	5	5	5	5	5
subjek47	4	5	5	5	5	4	5
subjek48	5	3	3	4	4	4	4
subjek49	4	3	4	4	4	2	4
subjek50	4	4	3	3	4	4	4
subjek51	4	4	3	5	5	3	3
subjek52	4	4	3	3	4	4	4
subjek53	3	4	4	3	3	4	4
subjek54	5	4	5	5	5	5	5
subjek55	4	4	3	3	4	4	4
subjek56	4	4	3	3	4	4	4
subjek57	5	5	5	5	5	5	5
subjek58	4	4	3	4	4	4	4
subjek59	5	5	5	5	5	5	5
subjek60	4	5	5	4	4	5	5
subjek61	4	4	3	4	4	4	5
subjek62	5	4	4	4	5	3	4
subjek63	4	3	3	3	3	3	5
subjek64	4	4	4	4	4	5	5
subjek65	5	5	5	5	5	5	5
subjek66	4	4	4	4	4	5	5
subjek67	3	3	4	4	4	4	4
subjek68	5	5	4	4	4	4	4
subjek69	5	5	4	4	4	4	4
subjek70	5	5	4	5	5	4	4

nama	aitem1	aitem2	aitem3	aitem4	aitem5	aitem6	aitem7
subjek71	5	4	4	4	4	4	4
subjek72	5	5	5	5	5	5	5
subjek73	5	5	5	4	5	4	4
subjek74	4	5	4	5	4	4	5
subjek75	5	5	3	4	4	4	4
subjek76	5	5	4	5	5	5	4
subjek77	5	5	4	4	4	5	5
subjek78	5	5	4	5	4	4	4
subjek79	5	5	4	4	4	4	4
subjek80	5	5	4	5	5	4	4
subjek81	4	4	4	4	4	3	4
subjek82	4	5	4	4	4	4	4
subjek83	4	4	4	4	4	4	4
subjek84	5	4	4	4	4	4	4
subjek85	4	4	4	4	4	4	4
subjek86	3	4	2	3	3	4	5
subjek87	3	2	2	3	3	3	5
subjek88	3	3	2	2	3	4	5
subjek89	4	3	3	4	4	3	3
subjek90	5	5	5	5	4	5	5
subjek91	5	5	5	5	4	5	5
subjek92	5	3	5	5	4	4	5
subjek93	5	5	5	5	5	4	5
subjek94	5	5	5	5	4	5	5
subjek95	5	5	5	5	4	5	5
subjek96	5	5	5	5	5	4	5
subjek97	5	4	3	5	5	5	5
subjek98	4	5	4	5	4	3	4
subjek99	4	3	3	4	4	3	3
subjek100	4	4	4	4	4	3	4

nama	aitem8	aitem9	Jumlah
subjek1	4	4	36
subjek2	4	3	42
subjek3	4	3	34
subjek4	5	5	45
subjek5	5	5	42

nama	aitem8	aitem9	Jumlah
subjek6	5	5	45
subjek7	4	4	35
subjek8	5	4	41
subjek9	5	4	41
subjek10	5	4	41

nama	aitem8	aitem9	jumlah
subjek11	5	4	41
subjek12	5	4	41
subjek13	3	3	35
subjek14	5	5	44
subjek15	5	5	45
subjek16	3	5	33
subjek17	4	4	31
subjek18	5	3	33
subjek19	4	5	40
subjek20	4	5	40
subjek21	4	5	40
subjek22	5	5	41
subjek23	4	3	33
subjek24	3	4	36
subjek25	4	5	34
subjek26	3	3	29
subjek27	3	5	32
subjek28	4	3	32
subjek29	4	4	37
subjek30	4	3	33
subjek31	3	2	30
subjek32	5	4	37
subjek33	5	4	37
subjek34	3	4	36
subjek35	3	4	36
subjek36	5	5	41
subjek37	3	3	30
subjek38	4	3	30
subjek39	3	4	37
subjek40	4	3	34
subjek41	3	4	32
subjek42	3	3	33
subjek43	4	3	34
subjek44	5	5	38
subjek45	5	5	44
subjek46	5	5	45
subjek47	5	5	43
subjek48	3	4	34

nama	aitem8	aitem9	jumlah
subjek49	5	5	35
subjek50	4	4	34
subjek51	3	4	34
subjek52	4	5	35
subjek53	3	3	31
subjek54	5	5	44
subjek55	4	5	35
subjek56	4	5	35
subjek57	4	5	44
subjek58	4	5	36
subjek59	5	5	45
subjek60	4	3	39
subjek61	5	5	38
subjek62	4	3	36
subjek63	4	2	30
subjek64	5	3	38
subjek65	4	4	43
subjek66	5	4	39
subjek67	4	4	34
subjek68	4	5	39
subjek69	4	5	39
subjek70	4	5	41
subjek71	4	5	38
subjek72	5	5	45
subjek73	4	5	41
subjek74	4	5	40
subjek75	4	5	38
subjek76	5	5	43
subjek77	4	5	41
subjek78	4	5	40
subjek79	4	5	39
subjek80	4	5	41
subjek81	3	4	34
subjek82	4	4	37
subjek83	4	4	36
subjek84	4	4	37
subjek85	4	4	36
subjek86	4	3	31

nama	aitem8	aitem9	jumlah
subjek87	5	5	31
subjek88	5	5	32
subjek89	3	4	31
subjek90	5	5	44
subjek91	5	5	44
subjek92	4	4	39
subjek93	5	5	44
subjek94	5	5	44
subjek95	5	5	44
subjek96	4	4	42
subjek97	5	5	42
subjek98	5	5	39
subjek99	3	3	30
subjek100	4	4	35

2) Tabulasi Data *Negative Affects*

nama	aitem11	aitem12	aitem13	aitem14	aitem15	aitem16	aitem17	aitem18
subjek1	2	2	1	2	2	2	2	1
subjek2	3	3	2	2	2	2	2	1
subjek3	4	4	2	2	2	3	3	2
subjek4	3	3	1	1	1	1	3	1
subjek5	1	3	1	3	1	3	1	1
subjek6	3	3	1	1	1	1	3	1
subjek7	4	4	3	3	4	3	4	2
subjek8	3	3	1	2	2	2	3	2
subjek9	3	3	1	2	2	2	3	2
subjek10	3	3	1	2	2	2	3	2
subjek11	3	3	1	2	2	2	3	2
subjek12	3	3	1	2	2	2	3	2
subjek13	4	4	2	3	2	3	4	1
subjek14	4	4	1	2	2	1	2	1
subjek15	3	3	2	3	2	1	2	1
subjek16	2	2	1	2	2	3	3	3
subjek17	4	3	2	2	2	3	3	2
subjek18	3	3	2	2	3	2	3	3
subjek19	4	4	3	3	3	3	1	1
subjek20	4	4	3	2	2	2	1	1

nama	aitem11	aitem12	aitem13	aitem14	aitem15	aitem16	aitem17	aitem18
subjek21	4	4	2	2	2	2	1	1
subjek22	4	4	3	3	2	2	1	1
subjek23	4	4	3	4	3	3	3	3
subjek24	3	3	3	3	2	2	3	1
subjek25	3	3	3	3	3	3	3	2
subjek26	3	3	2	2	2	2	3	3
subjek27	3	3	3	3	2	3	3	2
subjek28	3	3	1	2	1	2	3	2
subjek29	3	3	2	3	2	2	3	1
subjek30	4	4	3	3	2	3	3	3
subjek31	4	4	3	2	1	3	3	3
subjek32	2	2	2	2	2	2	2	2
subjek33	2	2	2	2	2	2	2	2
subjek34	3	3	3	3	2	2	3	1
subjek35	3	3	3	3	2	2	3	1
subjek36	4	4	3	3	3	3	3	2
subjek37	5	5	3	4	4	3	4	3
subjek38	5	5	4	3	2	3	4	3
subjek39	3	3	2	3	2	3	3	3
subjek40	4	4	3	4	4	2	2	2
subjek41	4	4	3	4	4	3	3	2
subjek42	4	4	2	3	4	3	3	2
subjek43	4	4	3	3	3	2	2	2
subjek44	4	3	3	3	3	3	4	4
subjek45	3	3	2	2	2	3	3	2
subjek46	3	3	2	2	2	2	2	1
subjek47	3	3	1	1	1	2	3	1
subjek48	2	3	1	4	3	4	3	3
subjek49	3	3	3	2	3	3	3	2
subjek50	3	3	3	3	1	2	3	3
subjek51	2	3	1	1	1	1	3	3
subjek52	4	3	3	3	3	2	2	1
subjek53	3	3	3	3	3	3	2	2
subjek54	2	3	1	1	3	3	3	1
subjek55	4	4	3	3	3	2	2	2
subjek56	4	4	3	3	3	2	2	2

nama	aitem11	aitem12	aitem13	aitem14	aitem15	aitem16	aitem17	aitem18
subjek57	3	3	3	3	2	2	3	1
subjek58	4	4	3	3	3	2	2	2
subjek59	3	2	1	1	1	2	2	1
subjek60	3	3	1	3	2	3	2	1
subjek61	4	2	2	2	2	1	2	1
subjek62	3	3	2	2	2	2	1	1
subjek63	4	4	2	3	2	2	3	1
subjek64	4	3	3	3	2	2	3	2
subjek65	3	3	1	2	2	2	1	1
subjek66	3	2	1	2	3	3	3	1
subjek67	3	3	2	2	2	3	2	2
subjek68	2	3	1	2	1	2	3	1
subjek69	3	2	1	2	1	2	3	1
subjek70	3	2	1	2	1	2	3	1
subjek71	2	3	1	2	1	2	3	1
subjek72	3	2	1	2	1	2	3	1
subjek73	3	2	1	2	1	2	3	1
subjek74	3	2	1	2	1	3	2	1
subjek75	2	2	1	2	1	2	3	1
subjek76	3	2	1	2	1	2	3	1
subjek77	2	2	1	2	1	2	3	1
subjek78	3	2	1	2	1	2	3	1
subjek79	3	2	1	2	1	1	2	1
subjek80	2	3	1	2	1	3	2	1
subjek81	4	4	3	3	3	2	4	3
subjek82	3	3	3	3	2	3	3	3
subjek83	3	3	2	2	3	3	3	3
subjek84	3	3	2	3	3	3	3	3
subjek85	3	3	3	3	2	2	3	3
subjek86	2	2	2	2	2	2	2	2
subjek87	5	5	4	4	3	4	5	5
subjek88	4	3	3	2	1	4	4	1
subjek89	3	3	3	3	3	3	3	2
subjek90	3	3	1	1	3	1	3	3

nama	aitem11	aitem12	aitem13	aitem14	aitem15	aitem16	aitem17	aitem18
subjek91	3	3	1	1	3	3	2	1
subjek92	3	2	1	1	2	2	3	3
subjek93	3	3	1	1	2	3	3	3
subjek94	3	3	1	1	3	3	2	1
subjek95	3	3	1	1	3	3	2	1
subjek96	3	3	2	2	2	2	3	1
subjek97	3	2	1	1	1	1	3	2
subjek98	4	4	2	2	2	2	3	3
subjek99	3	3	4	3	2	3	3	2
subjek100	3	3	3	3	3	3	3	3

nama	aitem19	aitem20	Jumlah
subjek1	2	1	17
subjek2	3	1	21
subjek3	3	2	27
subjek4	3	1	18
subjek5	2	1	17
subjek6	3	1	18
subjek7	4	2	33
subjek8	3	1	22
subjek9	3	1	22
subjek10	3	1	22
subjek11	3	1	22
subjek12	3	1	22
subjek13	4	1	28
subjek14	4	1	22
subjek15	3	1	21
subjek16	3	2	23
subjek17	4	1	26
subjek18	2	2	25
subjek19	3	1	26
subjek20	3	1	23
subjek21	3	1	22
subjek22	2	1	23
subjek23	4	3	34
subjek24	2	1	23
subjek25	3	3	29

nama	aitem19	aitem20	Jumlah
subjek26	3	1	24
subjek27	3	1	26
subjek28	3	3	23
subjek29	3	2	24
subjek30	3	2	30
subjek31	3	1	27
subjek32	2	2	20
subjek33	2	2	20
subjek34	2	1	23
subjek35	2	1	23
subjek36	3	2	30
subjek37	4	2	37
subjek38	5	1	35
subjek39	3	2	27
subjek40	4	2	31
subjek41	3	3	33
subjek42	4	2	31
subjek43	4	2	29
subjek44	4	2	33
subjek45	3	1	24
subjek46	3	1	21
subjek47	3	2	20
subjek48	2	2	27
subjek49	2	3	27
subjek50	3	1	25

nama	aitem19	aitem20	Jumlah
subjek51	3	1	19
subjek52	3	2	26
subjek53	2	2	26
subjek54	3	1	21
subjek55	3	2	28
subjek56	2	2	27
subjek57	2	1	23
subjek58	2	2	27
subjek59	3	1	17
subjek60	2	1	21
subjek61	3	2	21
subjek62	3	1	20
subjek63	3	2	26
subjek64	4	1	27
subjek65	3	1	19
subjek66	3	1	22
subjek67	2	2	23
subjek68	2	2	19
subjek69	2	3	20
subjek70	3	2	20
subjek71	3	2	20
subjek72	2	2	19
subjek73	3	2	20
subjek74	3	3	21
subjek75	2	2	18
subjek76	3	2	20
subjek77	2	3	19
subjek78	2	2	19
subjek79	3	2	18
subjek80	3	2	20
subjek81	4	3	33
subjek82	3	3	29
subjek83	3	3	28
subjek84	3	3	29
subjek85	3	3	28
subjek86	3	2	21
subjek87	5	5	45

nama	aitem19	aitem20	Jumlah
subjek88	2	1	25
subjek89	3	3	29
subjek90	3	1	22
subjek91	3	1	21
subjek92	3	1	21
subjek93	3	1	23
subjek94	3	1	21
subjek95	3	1	21
subjek96	3	1	22
subjek97	3	1	18
subjek98	4	1	27
subjek99	3	4	30
subjek100	3	3	30

nama	Zlife satisfaction	Zafek positif	Zafek negatif	Jumlah SWB	t_SWB
subjek1	-0.02	-0.36	-1.45	1.07	60.66
subjek2	-1.16	0.96	-0.65	0.45	54.47
subjek3	-0.88	-0.81	0.55	-2.23	27.69
subjek4	1.41	1.62	-1.25	4.29	92.85
subjek5	0.56	0.96	-1.45	2.96	79.64
subjek6	1.99	1.62	-1.25	4.86	98.58
subjek7	-0.3	-0.59	1.75	-2.64	23.64
subjek8	-2.02	0.74	-0.45	-0.83	41.68
subjek9	-2.31	0.74	-0.45	-1.12	38.81
subjek10	-1.49	0.74	-0.45	-0.26	47.4
subjek11	-2.31	0.74	-0.45	-1.12	38.81
subjek12	-2.31	0.74	-0.45	-1.12	38.81
subjek13	-1.45	-0.59	0.75	-2.78	22.17
subjek14	-0.88	1.4	-0.45	0.98	59.75
subjek15	1.41	1.62	-0.65	3.69	86.86
subjek16	0.27	-1.03	-0.25	-0.51	44.92
subjek17	-0.59	-1.47	0.35	-2.41	25.92
subjek18	0.56	-1.03	0.15	-0.62	43.79
subjek19	1.13	0.52	0.35	1.3	62.98
subjek20	1.13	0.52	-0.25	1.9	68.97
subjek21	0.84	0.52	-0.45	1.81	68.1
subjek22	1.13	0.74	-0.25	2.12	71.17
subjek23	-0.59	-1.03	1.95	-3.56	14.37
subjek24	0.56	-0.36	-0.25	0.44	54.41
subjek25	-0.02	-0.81	0.95	-1.77	32.28
subjek26	0.27	-1.91	-0.05	-1.6	34.09
subjek27	0.84	-1.25	0.35	-0.76	42.45
subjek28	0.84	-1.25	-0.25	-0.16	48.44
subjek29	-0.02	-0.14	-0.05	-0.11	48.89
subjek30	-1.17	-1.03	1.15	-3.34	16.63
subjek31	-1.45	-1.69	0.55	-3.69	13.13
subjek32	0.56	-0.14	-0.85	1.26	62.61
subjek33	0.56	-0.14	-0.85	1.26	62.61
subjek34	0.56	-0.36	-0.25	0.44	54.41
subjek35	0.84	-0.36	-0.25	0.73	57.27
subjek36	-0.3	0.74	1.15	-0.71	42.88
subjek37	0.84	-1.69	2.55	-3.39	16.07
subjek38	-1.16	-1.69	2.15	-5	0.02

nama	Zlife_satisfaction	Zafek_positif	Zafek_negatif	Jumlah SWB	t_SWB
subjek39	0.56	-0.14	0.55	-0.14	48.63
subjek40	-0.88	-0.81	1.35	-3.03	19.7
subjek41	-1.45	-1.25	1.75	-4.44	5.56
subjek42	-0.88	-1.03	1.35	-3.25	17.49
subjek43	-0.88	-0.81	0.95	-2.63	23.69
subjek44	-1.16	0.08	1.75	-2.83	21.68
subjek45	2.56	1.4	-0.05	4.01	90.12
subjek46	0.56	1.62	-0.65	2.83	78.27
subjek47	1.99	1.18	-0.85	4.02	90.17
subjek48	0.56	-0.81	0.55	-0.8	42
subjek49	0.27	-0.59	0.55	-0.87	41.35
subjek50	-0.59	-0.81	0.15	-1.55	34.55
subjek51	-0.3	-0.81	-1.05	-0.06	49.39
subjek52	0.27	-0.59	0.35	-0.67	43.35
subjek53	1.41	-1.47	0.35	-0.4	45.97
subjek54	1.13	1.4	-0.65	3.18	81.79
subjek55	0.27	-0.59	0.75	-1.06	39.35
subjek56	0.27	-0.59	0.55	-0.87	41.35
subjek57	1.13	1.4	-0.25	2.78	77.8
subjek58	0.27	-0.36	0.55	-0.64	43.56
subjek59	0.27	1.62	-1.45	3.34	83.4
subjek60	-1.16	0.3	-0.65	-0.22	47.85
subjek61	0.27	0.08	-0.65	1	59.95
subjek62	0.84	-0.36	-0.85	1.33	63.26
subjek63	-1.74	-1.69	0.35	-3.77	12.26
subjek64	0.84	0.08	0.55	0.37	53.7
subjek65	-0.02	1.181	-1.05	2.2	72.12
subjek66	0.84	0.3	-0.45	1.59	65.89
subjek67	0.27	-0.81	-0.25	-0.29	47.13
subjek68	0.56	0.3	-1.05	1.9	69.02
subjek69	0.56	0.3	-0.85	1.7	67.02
subjek70	0.27	0.74	-0.85	1.86	68.57
subjek71	0.56	0.08	-0.85	1.48	64.81
subjek72	0.27	1.62	-1.05	2.94	79.4
subjek73	-0.3	0.74	-0.85	1.28	62.85
subjek74	0.56	0.52	-0.65	1.72	67.23
subjek75	-0.02	0.08	-1.25	1.31	63.08

nama	Zlife_satisfaction	Zafek_positif	Zafek_negatif	Jumlah SWB	t_SWB
subjek76	0.27	1.18	-0.85	2.3	72.99
subjek77	0.56	0.74	-1.05	2.34	73.43
subjek78	0.27	0.52	-1.05	1.84	68.36
subjek79	-0.02	0.3	-1.25	1.53	65.29
subjek80	-0.3	0.74	-0.85	1.28	62.85
subjek81	0.27	-0.81	1.75	-2.28	27.16
subjek82	0.27	-0.14	0.95	-0.82	41.77
subjek83	0.56	-0.36	0.75	-0.56	44.42
subjek84	0.56	-0.14	0.95	-0.54	44.63
subjek85	0.56	-0.36	0.75	-0.56	44.42
subjek86	-1.74	-1.47	-0.65	-2.55	24.46
subjek87	-0.59	-1.47	4.14	-6.2	-12.02
subjek88	-1.74	-1.25	0.15	-3.13	18.68
subjek89	0.56	-1.47	0.95	-1.86	31.39
subjek90	-0.88	1.4	-0.45	0.98	59.75
subjek91	-1.16	1.4	-0.65	0.89	58.89
subjek92	0.56	0.3	-0.65	1.5	65.03
subjek93	-0.59	1.4	-0.25	1.06	60.62
subjek94	-1.16	1.4	-0.65	0.89	58.89
subjek95	-1.16	1.4	-0.65	0.89	58.89
subjek96	0.56	0.96	-0.45	1.97	69.65
subjek97	0.84	0.96	-1.25	3.05	80.5
subjek98	-0.02	0.3	0.55	-0.27	47.32
subjek99	-1.45	-1.69	1.15	-4.29	7.14
subjek100	1.13	-0.59	1.15	-0.61	43.95

2) Tabulasi Data Skala Kepuasan Kerja

nama	aitem2	aitem3	aitem4	aitem5	aitem6	aitem9	aitem13	aitem15
subjek1	2	3	3	1	1	3	2	2
subjek2	2	1	2	3	3	3	2	2
subjek3	2	2	3	2	3	2	3	3
subjek4	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek5	3	3	3	1	4	3	3	3
subjek6	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek7	3	3	3	4	3	4	3	3
subjek8	1	1	2	1	1	3	3	1
subjek9	1	1	2	1	1	3	3	1
subjek10	2	3	2	3	4	2	2	2
subjek11	1	1	2	1	1	3	3	1
subjek12	2	3	2	3	4	2	2	2
subjek13	1	1	2	1	3	3	2	2
subjek14	2	1	2	2	3	3	2	2
subjek15	3	3	3	3	3	4	3	3
subjek16	3	2	4	2	2	3	2	3
subjek17	1	1	2	2	1	3	2	2
subjek18	4	3	3	4	3	4	2	1
subjek19	2	2	2	2	2	4	2	2
subjek20	2	2	2	2	2	4	2	2
subjek21	2	2	2	2	2	4	2	2
subjek22	1	2	2	2	2	3	2	2
subjek23	2	2	2	2	2	4	3	3
subjek24	2	2	2	2	3	3	3	2
subjek25	2	2	2	2	2	3	2	3
subjek26	2	2	3	3	2	3	2	2
subjek27	2	2	3	3	2	3	2	2
subjek28	2	2	3	3	2	3	2	2
subjek29	2	2	2	3	2	3	3	2
subjek30	2	3	2	2	2	3	2	3
subjek31	2	3	4	3	3	3	3	3
subjek32	2	4	3	3	3	3	3	2
subjek33	2	4	3	3	3	3	3	2
subjek34	2	2	3	2	3	3	3	2
subjek35	2	3	3	2	3	3	3	2
subjek36	3	2	3	3	3	4	2	2

nama	aitem2	aitem3	aitem4	aitem5	aitem6	aitem9	aitem13	aitem15
subjek37	3	2	2	3	2	4	3	2
subjek38	2	3	3	2	2	4	2	3
subjek39	3	2	3	2	2	4	3	2
subjek40	1	1	2	2	2	3	2	1
subjek41	1	1	2	2	2	3	2	1
subjek42	1	1	2	2	2	3	2	2
subjek43	1	1	2	2	2	3	2	1
subjek44	2	2	3	3	2	3	1	3
subjek45	3	3	3	4	3	4	3	1
subjek46	1	1	2	2	2	3	3	2
subjek47	4	2	3	3	3	3	2	2
subjek48	3	1	3	2	1	3	2	3
subjek49	3	2	3	2	2	2	2	2
subjek50	2	2	2	2	2	2	1	2
subjek51	2	1	3	2	3	3	3	3
subjek52	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek53	3	3	3	2	2	2	2	3
subjek54	4	3	3	2	2	2	2	3
subjek55	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek56	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek57	3	2	3	3	2	3	2	1
subjek58	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek59	3	3	3	3	2	4	2	2
subjek60	3	3	3	3	3	3	3	1
subjek61	3	1	2	3	3	3	2	2
subjek62	2	2	2	2	2	3	2	2
subjek63	2	2	3	3	2	4	3	3
subjek64	3	3	3	3	3	3	2	2
subjek65	4	2	4	3	1	4	2	3
subjek66	2	3	3	2	2	3	2	2
subjek67	2	2	3	3	2	3	2	2
subjek68	2	2	3	3	2	3	2	3
subjek69	2	2	3	3	2	3	2	3
subjek70	2	3	3	3	2	3	2	2
subjek71	2	2	3	2	2	3	2	2
subjek72	2	1	3	2	2	3	2	3
subjek73	2	2	3	2	2	3	2	2

nama	aitem2	aitem3	aitem4	aitem5	aitem6	aitem9	aitem13	aitem15
subjek74	2	2	3	2	2	3	2	2
subjek75	2	2	2	2	2	3	2	2
subjek76	2	2	3	2	2	3	2	3
subjek77	2	2	3	2	2	3	2	3
subjek78	2	1	3	2	2	3	2	3
subjek79	2	2	3	2	2	3	2	2
subjek80	2	2	3	2	3	3	2	2
subjek81	3	2	2	3	3	3	3	3
subjek82	2	2	3	2	2	2	3	2
subjek83	2	2	3	2	2	3	2	2
subjek84	3	2	2	2	2	3	3	2
subjek85	2	2	3	2	2	3	3	2
subjek86	2	2	4	1	2	3	1	2
subjek87	3	2	2	3	2	3	3	3
subjek88	3	3	4	4	3	3	3	3
subjek89	2	1	2	3	2	2	3	3
subjek90	3	3	3	3	3	2	3	3
subjek91	3	3	3	3	3	2	3	3
subjek92	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek93	3	3	3	3	3	2	3	3
subjek94	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek95	3	3	3	3	3	2	3	3
subjek96	3	3	4	3	3	3	3	3
subjek97	2	2	4	2	4	3	2	2
subjek98	2	2	4	2	3	3	2	3
subjek99	3	1	2	2	2	3	2	1
subjek100	3	2	2	3	3	3	3	2

nama	aitem17	aitem18	aitem19	aitem20	aitem22	aitem24	aitem26	aitem27
subjek1	3	3	3	3	2	3	3	3
subjek2	2	3	2	2	3	3	1	4
subjek3	3	3	4	4	2	3	3	3
subjek4	3	3	3	3	3	4	3	4
subjek5	3	1	4	3	4	3	3	2
subjek6	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek7	3	3	3	3	3	3	3	3

nama	aitem17	aitem18	aitem19	aitem20	aitem22	aitem24	aitem26	aitem27
subjek8	3	3	3	3	3	3	2	3
subjek9	2	1	2	2	3	3	3	3
subjek10	3	4	3	3	3	3	3	3
subjek11	4	3	3	3	3	3	3	4
subjek12	2	3	3	3	3	3	3	3
subjek13	3	2	2	2	3	2	3	3
subjek14	3	2	2	2	3	2	3	3
subjek15	4	4	3	3	3	3	3	3
subjek16	3	2	3	4	3	3	3	3
subjek17	3	2	3	3	3	3	3	3
subjek18	4	4	3	3	4	3	2	4
subjek19	3	1	3	3	3	2	3	3
subjek20	3	1	3	3	3	2	3	3
subjek21	3	1	3	3	3	2	3	3
subjek22	2	2	2	2	2	3	2	3
subjek23	3	3	3	3	2	3	3	3
subjek24	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek25	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek26	3	3	4	3	3	3	2	3
subjek27	3	2	3	3	3	3	3	3
subjek28	3	2	3	3	3	3	3	3
subjek29	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek30	2	3	3	3	3	3	3	4
subjek31	3	3	4	3	4	4	4	4
subjek32	3	3	3	3	3	3	3	4
subjek33	3	3	3	3	3	3	3	4
subjek34	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek35	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek36	4	2	3	3	3	3	3	3
subjek37	3	3	3	2	3	3	3	4
subjek38	3	3	3	3	2	4	4	4
subjek39	4	4	3	4	3	4	3	4
subjek40	3	2	3	3	3	3	3	3
subjek41	2	3	3	3	3	3	3	3
subjek42	2	2	3	3	3	3	3	3
subjek43	3	2	3	3	3	3	3	3
subjek44	3	2	2	2	3	3	2	3
subjek45	4	3	3	3	4	3	3	4

nama	aitem17	aitem18	aitem19	aitem20	aitem22	aitem24	aitem26	aitem27
subjek46	3	2	3	3	3	3	3	3
subjek47	4	2	4	3	3	3	3	3
subjek48	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek49	2	2	3	3	2	3	3	3
subjek50	2	2	2	2	3	3	3	3
subjek51	2	3	3	4	3	3	3	4
subjek52	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek53	3	2	3	3	2	3	3	3
subjek54	3	2	3	3	3	3	3	3
subjek55	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek56	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek57	4	4	3	3	1	1	2	3
subjek58	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek59	4	4	3	4	3	4	3	4
subjek60	3	2	3	3	2	3	3	3
subjek61	3	2	3	3	3	3	2	3
subjek62	3	3	3	3	3	3	1	4
subjek63	3	3	3	3	3	3	2	3
subjek64	3	3	2	2	3	3	3	4
subjek65	4	3	4	4	4	4	3	4
subjek66	3	3	2	3	3	3	3	4
subjek67	3	3	3	3	3	3	3	3
subjek68	3	3	3	2	3	3	2	3
subjek69	3	3	3	2	3	3	2	3
subjek70	3	2	3	2	3	3	2	3
subjek71	3	2	2	2	3	3	2	3
subjek72	3	2	3	3	3	3	2	3
subjek73	3	2	3	3	3	3	2	3
subjek74	3	2	2	3	3	3	2	3
subjek75	3	2	3	3	3	3	2	3
subjek76	3	2	3	3	3	3	2	3
subjek77	3	2	3	3	3	3	2	3
subjek78	3	2	3	3	3	3	2	3
subjek79	3	2	3	3	3	3	2	3
subjek80	3	2	3	3	3	3	2	3

nama	aitem17	aitem18	aitem19	aitem20	aitem22	aitem24	aitem26	aitem27
subjek81	2	3	3	3	3	3	2	3
subjek82	3	3	3	3	3	2	2	3
subjek83	3	3	3	3	3	3	2	3
subjek84	3	3	3	3	2	2	2	3
subjek85	3	3	3	3	3	3	2	3
subjek86	3	4	4	4	3	2	3	3
subjek87	3	3	3	3	3	2	2	4
subjek88	3	3	3	4	3	3	3	3
subjek89	2	2	2	2	3	3	2	3
subjek90	3	2	3	2	3	3	3	4
subjek91	3	2	2	2	3	3	3	4
subjek92	3	3	4	3	3	4	3	3
subjek93	3	2	3	2	3	3	3	4
subjek94	3	2	2	2	3	3	3	4
subjek95	3	2	2	2	3	3	3	4
subjek96	4	4	4	4	3	3	3	3
subjek97	4	3	4	4	4	3	3	4
subjek98	3	2	3	3	3	3	2	3
subjek99	3	2	2	3	3	3	2	4
subjek100	3	3	3	2	3	3	2	3

nama	aitem28	aitem30	aitem34	aitem35	aitem36	aitem38	aitem39	jumlah
subjek1	3	3	3	3	3	3	3	61
subjek2	4	4	4	3	3	3	3	62
subjek3	4	3	4	3	2	3	3	67
subjek4	4	3	3	3	3	3	3	72
subjek5	3	3	3	4	4	4	3	70
subjek6	3	3	3	3	3	3	3	69
subjek7	4	3	2	3	4	3	2	71
subjek8	3	3	3	3	3	3	3	57
subjek9	3	4	1	3	3	3	2	51
subjek10	4	3	3	3	3	3	2	66
subjek11	3	3	3	3	3	3	2	59
subjek12	3	3	3	3	2	3	2	62

nama	aitem28	aitem30	aitem34	aitem35	aitem36	aitem38	aitem39	jumlah
subjek13	3	2	1	3	3	3	3	53
subjek14	3	2	2	3	3	3	3	56
subjek15	3	3	3	3	3	3	3	72
subjek16	4	3	3	3	4	4	3	69
subjek17	3	3	4	3	2	3	2	57
subjek18	4	3	3	4	4	3	2	74
subjek19	3	3	4	3	3	3	3	61
subjek20	3	3	4	3	3	3	3	61
subjek21	3	3	4	3	3	3	3	61
subjek22	3	3	3	3	3	3	3	55
subjek23	3	3	2	3	3	3	2	62
subjek24	3	3	2	3	4	3	3	64
subjek25	3	3	3	3	3	3	3	63
subjek26	3	2	3	3	3	3	3	63
subjek27	3	3	2	3	3	3	2	61
subjek28	3	3	2	3	3	3	2	61
subjek29	3	3	3	3	3	3	3	64
subjek30	3	3	3	3	4	4	3	66
subjek31	4	3	3	4	3	4	3	77
subjek32	3	4	3	3	3	3	3	70
subjek33	3	4	3	3	3	3	3	70
subjek34	3	3	2	3	4	3	3	65
subjek35	3	3	2	3	4	3	3	66
subjek36	3	3	2	3	3	3	3	66
subjek37	4	3	3	4	4	3	3	69
subjek38	4	4	2	4	4	2	2	69
subjek39	4	4	3	4	4	3	3	75
subjek40	3	3	3	3	3	3	2	57
subjek41	3	3	3	3	3	2	2	56
subjek42	3	3	3	3	3	3	2	57
subjek43	3	3	3	3	3	3	2	57
subjek44	3	3	1	3	3	3	2	57
subjek45	4	3	3	4	4	2	3	74
subjek46	3	3	1	3	2	3	3	57
subjek47	3	3	3	3	3	4	3	69
subjek48	3	2	3	3	3	3	4	63
subjek49	3	3	3	3	3	4	4	62
subjek50	3	3	2	2	2	2	2	51

nama	aitem28	aitem30	aitem34	aitem35	aitem36	aitem38	aitem39	jumlah
subjek51	4	4	3	3	3	4	3	69
subjek52	3	3	3	4	3	3	3	70
subjek53	3	3	3	2	2	2	2	59
subjek54	3	3	3	2	2	2	2	61
subjek55	3	3	3	4	3	3	3	70
subjek56	3	3	3	3	3	3	3	69
subjek57	4	3	3	4	3	3	2	62
subjek58	3	3	3	3	3	3	3	69
subjek59	4	4	4	3	3	4	3	76
subjek60	3	4	2	3	3	3	2	64
subjek61	3	3	3	4	3	3	2	62
subjek62	4	4	3	4	3	3	3	64
subjek63	4	3	2	3	3	3	3	66
subjek64	4	3	2	3	3	2	3	65
subjek65	4	4	4	4	4	4	3	80
subjek66	4	4	3	4	3	4	3	68
subjek67	3	3	3	3	3	3	3	64
subjek68	3	3	3	3	3	3	3	63
subjek69	3	3	3	3	3	4	3	64
subjek70	3	3	3	3	3	3	3	62
subjek71	3	3	3	3	3	3	3	59
subjek72	3	3	3	3	3	4	3	62
subjek73	3	3	3	3	3	3	3	61
subjek74	3	3	3	3	3	3	3	60
subjek75	3	3	3	3	3	3	3	60
subjek76	3	3	3	3	3	3	3	62
subjek77	3	3	3	3	3	3	3	62
subjek78	3	3	3	3	3	4	3	62
subjek79	3	3	3	3	3	3	3	61
subjek80	3	3	3	3	3	3	3	62
subjek81	3	3	2	3	3	3	3	64
subjek82	3	3	3	3	2	3	2	59
subjek83	3	3	3	2	2	3	2	59

nama	aitem28	aitem30	aitem34	aitem35	aitem36	aitem38	aitem39	jumlah
subjek84	3	3	3	2	2	3	2	58
subjek85	3	3	3	2	3	3	2	61
subjek86	3	2	1	2	3	3	1	58
subjek87	4	4	2	3	3	4	3	67
subjek88	3	3	3	3	4	3	3	73
subjek89	3	2	2	2	2	2	2	52
subjek90	4	2	3	3	3	3	2	66
subjek91	4	2	2	3	3	3	2	64
subjek92	3	3	4	3	3	3	3	72
subjek93	4	2	2	3	3	3	2	65
subjek94	4	2	2	3	3	3	1	64
subjek95	4	2	2	3	3	3	2	64
subjek96	4	3	4	4	3	4	2	77
subjek97	4	4	3	3	4	3	4	75
subjek98	4	3	3	3	3	3	3	65
subjek99	3	3	2	3	3	3	3	58
subjek100	3	3	3	3	3	3	3	64

LAMPIRAN 4

HASIL ANALISIS AITEM

UJI COBA

Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Uji Coba

1. Skala Kesejahteraan Subjektif

a. Skala *Satisfaction with Life Scales* (SWLS)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.771	.773	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem1_kh	2.9800	.87594	100
aitem2_kh	2.5900	.96499	100
aitem3_kh	3.1700	1.06415	100
aitem4_kh	3.1000	.92660	100
aitem5_kh	2.2200	.99066	100

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.812	2.220	3.170	.950	1.428	.160	5
Item Variances	.934	.767	1.132	.365	1.476	.019	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1_kh	11.0800	8.196	.645	.544	.698
aitem2_kh	11.4700	8.575	.476	.242	.752
aitem3_kh	10.8900	6.968	.730	.636	.656
aitem4_kh	10.9600	8.099	.614	.421	.706
aitem5_kh	11.8400	9.429	.294	.089	.812

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.0600	12.198	3.49262	5

b. *Positive Affects and Negative Affects Schedule (PANAS)*

1) *Skala Positive Affects*

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.832	.835	10

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
aitem1_ap	4.4200	.65412	100
aitem2_ap	4.0700	.78180	100
aitem3_ap	4.0100	.82260	100
aitem4_ap	4.2100	.72884	100
aitem5_ap	4.1900	.64659	100
aitem6_ap	3.9400	.82658	100
aitem7_ap	4.3800	.66332	100
aitem8_ap	4.1800	.71605	100
aitem9_ap	4.2500	.83333	100
aitem10_ap	3.7300	.73656	100

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.138	3.730	4.420	.690	1.185	.043	10
Item Variances	.554	.418	.694	.276	1.661	.012	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1_ap	36.9600	17.817	.690	.580	.802
aitem2_ap	37.3100	17.307	.636	.525	.805
aitem3_ap	37.3700	17.205	.612	.588	.807
aitem4_ap	37.1700	17.557	.650	.671	.804
aitem5_ap	37.1900	18.236	.616	.637	.809
aitem6_ap	37.4400	18.249	.442	.384	.826
aitem7_ap	37.0000	18.970	.458	.441	.823
aitem8_ap	37.2000	18.444	.504	.540	.818
aitem9_ap	37.1300	17.690	.524	.480	.817
aitem10_ap	37.6500	20.513	.150	.290	.851

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41.3800	22.056	4.69640	10

2) Skala *Negative Affects*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.837	.837	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem11_an	3.1900	.73437	100
aitem12_an	3.0800	.73416	100
aitem13_an	1.9900	.92654	100
aitem14_an	2.3500	.78335	100
aitem15_an	2.1200	.83218	100
aitem16_an	2.3500	.68718	100
aitem17_an	2.7000	.74536	100
aitem18_an	1.8100	.88415	100
aitem19_an	2.9300	.67052	100
aitem20_an	1.7300	.82701	100

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.425	1.730	3.190	1.460	1.844	.278	10
Item Variances	.619	.450	.858	.409	1.909	.018	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aiitem11_an	21.0600	20.562	.597	.669	.816
aiitem12_an	21.1700	20.304	.640	.651	.812
aiitem13_an	22.2600	18.800	.674	.652	.806
aiitem14_an	21.9000	20.030	.632	.586	.812
aiitem15_an	22.1300	20.215	.557	.415	.819
aiitem16_an	21.9000	21.788	.439	.284	.830
aiitem17_an	21.5500	21.987	.363	.360	.837
aiitem18_an	22.4400	19.885	.559	.461	.819
aiitem19_an	21.3200	21.695	.470	.484	.828
aiitem20_an	22.5200	21.545	.371	.332	.838

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.2500	25.078	5.00782	10

2. Skala Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.819	.823	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aiitem1_aspek gaji	2.4200	.72725	100
aiitem2_kk	2.3200	.72307	100
aiitem3_kk	2.1800	.75719	100
aiitem4_kk	2.7400	.59662	100
aiitem5_aspek promosi	2.4400	.68638	100
aiitem6_kk	2.3900	.68009	100
aiitem7_kk	2.8400	.54532	100
aiitem8_kk	2.2800	.55195	100
aiitem9_aspek supervisi	3.0200	.53144	100
aiitem10_kk	3.0800	.41875	100
aiitem11_kk	3.0200	.47098	100
aiitem12_kk	2.9300	.59041	100

aitem13_aspek tunjangan	2.4000	.55048	100
aitem14_kk	2.3000	.52223	100
aitem15_kk	2.3000	.65905	100
aitem16_kk	2.2400	.68343	100
aitem17_aspek imbalan atas kinerja	3.0000	.49237	100
aitem18_kk	2.5900	.71202	100
aitem19_kk	2.9400	.50891	100
aitem20_kk	2.9000	.54123	100
aitem21_aspek kondisi kerja	2.7400	.59662	100
aitem22_kk	2.9500	.43519	100
aitem23_kk	2.4800	.64322	100
aitem24_kk	2.9600	.44767	100
aitem25_kk	2.5800	.55377	100
aitem26_kk	2.6700	.55149	100
aitem27_aspek rekan kerja	3.2500	.45782	100
aitem28_kk	3.2900	.45605	100
aitem29_kk	2.8000	.51247	100
aitem30_kk	3.0300	.50161	100
aitem31_aspek jenis pekerjaan	2.8400	.52647	100
aitem32_kk	3.0400	.61824	100
aitem33_kk	3.1600	.46537	100
aitem34_kk	2.7800	.69019	100
aitem35_aspek komunikasi	3.0700	.47684	100
aitem36_kk	3.0400	.51089	100
aitem37_kk	3.3000	.48200	100
aitem38_kk	3.0700	.47684	100
aitem39_kk	2.6700	.56951	100
aitem40_kk	2.9700	.57656	100

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.776	2.180	3.300	1.120	1.514	.102	40
Item Variances	.325	.175	.573	.398	3.270	.012	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1_aspek gaji	108.6000	61.091	.248		.817
aitem2_kk	108.7000	58.556	.485		.808
aitem3_kk	108.8400	58.742	.442		.810
aitem4_kk	108.2800	59.577	.490		.809
aitem5_aspek promosi	108.5800	59.882	.385		.812
aitem6_kk	108.6300	60.680	.312		.815
aitem7_kk	108.1800	62.189	.228		.817
aitem8_kk	108.7400	64.215	-.008		.824
aitem9_aspek supervisi	108.0000	61.515	.317		.814
aitem10_kk	107.9400	63.229	.156		.818
aitem11_kk	108.0000	62.646	.211		.817
aitem12_kk	108.0900	62.386	.183		.818
aitem13_aspek tunjangan	108.6200	61.632	.290		.815
aitem14_kk	108.7200	62.204	.239		.817
aitem15_kk	108.7200	60.951	.297		.815
aitem16_kk	108.7800	61.830	.200		.819
aitem17_aspek imbalan atas kinerja	108.0200	60.545	.477		.810
aitem18_kk	108.4300	59.662	.389		.812
aitem19_kk	108.0800	60.458	.471		.810
aitem20_kk	108.1200	60.410	.445		.811

aitem21_aspek kondisi kerja	108.2800	62.284	.192	.818
aitem22_kk	108.0700	62.450	.262	.816
aitem23_kk	108.5400	62.493	.151	.820
aitem24_kk	108.0600	61.512	.389	.813
aitem25_kk	108.4400	62.491	.188	.818
aitem26_kk	108.3500	61.725	.279	.816
aitem27_aspek rekan kerja	107.7700	62.219	.279	.816
aitem28_kk	107.7300	61.128	.436	.812
aitem29_kk	108.2200	63.648	.065	.821
aitem30_kk	107.9900	62.172	.255	.816
aitem31_aspek jenis pekerjaan	108.1800	62.836	.159	.819
aitem32_kk	107.9800	62.909	.118	.821
aitem33_kk	107.8600	62.465	.240	.817
aitem34_kk	108.2400	60.649	.309	.815
aitem35_aspek komunikasi	107.9500	60.533	.496	.810
aitem36_kk	107.9800	60.262	.494	.810
aitem37_kk	107.7200	62.547	.218	.817
aitem38_kk	107.9500	61.402	.377	.813
aitem39_kk	108.3500	61.321	.314	.814
aitem40_kk	108.0500	62.412	.187	.818

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.1102E2	64.444	8.02770	40

LAMPIRAN 5

HASIL ANALISIS AITEM

PENGAMBILAN DATA

Uji Validitas dan Reliabilitas Pengambilan Data

1. Skala Kesejahteraan Subjektif

a. Skala *Satisfaction with Life Scales* (SWLS)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.771	.773	5

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
aitem1_kh	2.9800	.87594	100
aitem2_kh	2.5900	.96499	100
aitem3_kh	3.1700	1.06415	100
aitem4_kh	3.1000	.92660	100
aitem5_kh	2.2200	.99066	100

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.812	2.220	3.170	.950	1.428	.160	5
Item Variances	.934	.767	1.132	.365	1.476	.019	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aiitem1_kh	11.0800	8.196	.645	.544	.698
aiitem2_kh	11.4700	8.575	.476	.242	.752
aiitem3_kh	10.8900	6.968	.730	.636	.656
aiitem4_kh	10.9600	8.099	.614	.421	.706
aiitem5_kh	11.8400	9.429	.294	.089	.812

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.0600	12.198	3.49262	5

b. Positive Affects and Negative Affects Schedule (PANAS)

1) Skala Positive Affects

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.851	.854	9

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
aitem1_ap	4.4200	.65412	100
aitem2_ap	4.0700	.78180	100
aitem3_ap	4.0100	.82260	100
aitem4_ap	4.2100	.72884	100
aitem5_ap	4.1900	.64659	100
aitem6_ap	3.9400	.82658	100
aitem7_ap	4.3800	.66332	100
aitem8_ap	4.1800	.71605	100
aitem9_ap	4.2500	.83333	100

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.183	3.940	4.420	.480	1.122	.025	9
Item Variances	.555	.418	.694	.276	1.661	.013	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aiitem1_ap	33.2300	16.502	.674	.574	.827
aiitem2_ap	33.5800	15.923	.638	.524	.828
aiitem3_ap	33.6400	15.526	.665	.555	.825
aiitem4_ap	33.4400	16.208	.643	.671	.828
aiitem5_ap	33.4600	16.998	.581	.610	.835
aiitem6_ap	33.7100	16.592	.481	.374	.846
aiitem7_ap	33.2700	17.391	.485	.441	.843
aiitem8_ap	33.4700	16.878	.531	.540	.839
aiitem9_ap	33.4000	16.566	.479	.456	.846

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
37.6500	20.513	4.52909	9

2) Skala Negative Affects

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.837	.837	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem11_an	3.1900	.73437	100
aitem12_an	3.0800	.73416	100
aitem13_an	1.9900	.92654	100
aitem14_an	2.3500	.78335	100
aitem15_an	2.1200	.83218	100
aitem16_an	2.3500	.68718	100
aitem17_an	2.7000	.74536	100
aitem18_an	1.8100	.88415	100
aitem19_an	2.9300	.67052	100
aitem20_an	1.7300	.82701	100

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.425	1.730	3.190	1.460	1.844	.278	10
Item Variances	.619	.450	.858	.409	1.909	.018	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aiitem11_an	21.0600	20.562	.597	.669	.816
aiitem12_an	21.1700	20.304	.640	.651	.812
aiitem13_an	22.2600	18.800	.674	.652	.806
aiitem14_an	21.9000	20.030	.632	.586	.812
aiitem15_an	22.1300	20.215	.557	.415	.819
aiitem16_an	21.9000	21.788	.439	.284	.830
aiitem17_an	21.5500	21.987	.363	.360	.837
aiitem18_an	22.4400	19.885	.559	.461	.819
aiitem19_an	21.3200	21.695	.470	.484	.828
aiitem20_an	22.5200	21.545	.371	.332	.838

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.2500	25.078	5.00782	10

2. Skala Kepuasan kerja

Case Processing Summary		
		N
		%
Cases	Valid	100
	Excluded ^a	0
	Total	100

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha		
Based on Standardized Items		
Cronbach's Alpha		N of Items
.821	.826	23

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
aitem2_kk	2.3200	.72307	100
aitem3_kk	2.1800	.75719	100
aitem4_kk	2.7400	.59662	100
aitem5_kk	2.4400	.68638	100
aitem6_kk	2.3900	.68009	100
aitem9_kk	3.0200	.53144	100
aitem13_kk	2.4000	.55048	100
aitem15_kk	2.3000	.65905	100
aitem17_kk	3.0000	.49237	100
aitem18_kk	2.5900	.71202	100
aitem19_kk	2.9400	.50891	100
aitem20_kk	2.9000	.54123	100
aitem22_kk	2.9500	.43519	100

aitem24_kk	2.9600	.44767	100
aitem26_kk	2.6700	.55149	100
aitem27_kk	3.2500	.45782	100
aitem28_kk	3.2900	.45605	100
aitem30_kk	3.0300	.50161	100
aitem34_kk	2.7800	.69019	100
aitem35_kk	3.0700	.47684	100
aitem36_kk	3.0400	.51089	100
aitem38_kk	3.0700	.47684	100
aitem39_kk	2.6700	.56951	100

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.783	2.180	3.290	1.110	1.509	.103	23
Item Variances	.330	.189	.573	.384	3.027	.014	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem2_kk	61.6800	30.725	.520	.	.807
aitem3_kk	61.8200	30.573	.510	.	.807
aitem4_kk	61.2600	31.629	.511	.	.808
aitem5_kk	61.5600	31.562	.438	.	.811
aitem6_kk	61.6100	32.301	.343	.	.817
aitem9_kk	60.9800	33.454	.273	.	.819
aitem13_kk	61.6000	33.253	.293	.	.818
aitem15_kk	61.7000	33.040	.256	.	.821
aitem17_kk	61.0000	32.586	.460	.	.812
aitem18_kk	61.4100	31.598	.413	.	.813
aitem19_kk	61.0600	32.582	.443	.	.812

aiitem20_kk	61.1000	32.616	.405	.813
aiitem22_kk	61.0500	33.806	.280	.818
aiitem24_kk	61.0400	33.211	.388	.815
aiitem26_kk	61.3300	33.637	.230	.821
aiitem27_kk	60.7500	33.361	.349	.816
aiitem28_kk	60.7100	32.673	.486	.811
aiitem30_kk	60.9700	33.646	.261	.819
aiitem34_kk	61.2200	32.961	.249	.822
aiitem35_kk	60.9300	32.530	.488	.811
aiitem36_kk	60.9600	32.402	.473	.811
aiitem38_kk	60.9300	33.561	.294	.818
aiitem39_kk	61.3300	33.577	.229	.821

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
64.0000	35.414	5.95098	23

LAMPIRAN 6

HASIL UJI NORMALITAS

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Jenis_kelamin			t_SWB	kepuasan_kerja
Laki-laki	N		25	25
	Normal Parameters ^a	Mean	50.5889	62.4000
		Std. Deviation	2.28751E1	5.11534
	Most Extreme Differences	Absolute	.122	.171
		Positive	.073	.171
		Negative	-.122	-.093
	Kolmogorov-Smirnov Z		.608	.856
	Asymp. Sig. (2-tailed)		.854	.457
Perempuan	N		75	75
	Normal Parameters ^a	Mean	49.8037	64.5333
		Std. Deviation	2.24642E1	6.14319
	Most Extreme Differences	Absolute	.072	.108
		Positive	.044	.108
		Negative	-.072	-.083
	Kolmogorov-Smirnov Z		.626	.935
	Asymp. Sig. (2-tailed)		.828	.347

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 7

HASIL UJI LINEARITAS

Hasil Uji Linearitas

Case Processing Summary

		Cases					
		Included		Excluded		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jenis_kelamin							
Laki-laki	t_SWB * kepuasan_kerja	25	100.0%	0	.0%	25	100.0%
Perempuan	t_SWB * kepuasan_kerja	75	100.0%	0	.0%	75	100.0%

Report

t_SWB				
	kepuasan_kerja			
Jenis_kelamin	a	Mean	N	Std. Deviation
Laki-laki	51	34.5452	1	
	56	5.5647	1	
	57	21.6756	1	
	58	7.1394	1	
	59	44.0536	3	2.12209
	60	65.1573	2	2.93565
	61	64.6838	3	3.75529
	62	70.2890	4	8.23585
	64	56.6467	2	3.16661
	66	27.5717	2	21.64868
	67	27.6882	1	
	69	66.8633	2	32.96028
	70	79.6365	1	
	75	48.6280	1	
	Total	50.5889	25	22.87513

Perempuan	51	38.8124	1	.
	52	31.3865	1	.
	53	22.1729	1	.
	55	71.1737	1	.
	56	59.7521	1	.
	57	34.4601	6	23.09158
	58	34.5452	2	14.26810
	59	51.8132	2	18.38599
	61	58.8415	7	14.41742
	62	53.9010	8	21.31213
	63	44.3497	4	16.97916
	64	51.4477	9	12.12995
	65	54.0107	4	5.43799
	66	45.2628	4	19.82209
	67	-12.0162	1	.
	68	65.8915	1	.
	69	41.7206	6	33.76187
	70	51.9775	4	12.38069
	71	23.6413	1	.
	72	81.5802	3	14.64664
	73	18.6765	1	.
	74	66.9532	2	32.75785
	75	80.5028	1	.
	76	83.3972	1	.
	77	41.3911	2	39.96713
	80	72.1243	1	.
	Total	49.8037	75	22.46422

ANOVA Table

Jenis_kelamin			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Laki-laki t_SWB * kepuasan_kerja	Between Groups	(Combined)	10744.123	13	826.471	5.011	.006
		Linearity	1243.146	1	1243.146	7.537	.019
		Deviation from Linearity	9500.976	12	791.748	4.800	.007
	Within Groups		1814.390	11	164.945		
	Total		12558.512	24			
Perempuan t_SWB * kepuasan_kerja	Between Groups	(Combined)	17141.013	25	685.641	1.663	.064
		Linearity	1671.352	1	1671.352	4.054	.050
		Deviation from Linearity	15469.661	24	644.569	1.563	.092
	Within Groups		20202.430	49	412.294		
	Total		37343.443	74			

Measures of Association

Jenis_kelamin	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Laki-laki t_SWB * kepuasan_kerja	.315	.099	.925	.856
Perempuan t_SWB * kepuasan_kerja	.212	.045	.678	.459

LAMPIRAN 8

HASIL UJI HIPOTESIS

Hasil Uji Hipotesis

Correlations

Jenis_kelamin				t_SWB	kepuasan_kerja
Spearman's rho	Laki-laki	t_SWB	Correlation Coefficient	1.000	.370*
			Sig. (1-tailed)	.	.034
			N	25	25
		kepuasan_kerja	Correlation Coefficient	.370*	1.000
			Sig. (1-tailed)	.034	.
			N	25	25
	Perempuan	t_SWB	Correlation Coefficient	1.000	.187
			Sig. (1-tailed)	.	.054
			N	75	75
		kepuasan_kerja	Correlation Coefficient	.187	1.000
			Sig. (1-tailed)	.054	.
			N	75	75

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Measures of Association

Jenis_kelamin		R	R Squared	Eta	Eta Squared
Laki-laki	t_SWB * kepuasan_kerja	.315	.099	.925	.856
Perempuan	t_SWB * kepuasan_kerja	.212	.045	.678	.459

LAMPIRAN 9

HASIL ANALISIS TAMBAHAN

Hasil Analisis Tambahan

Correlations

		life_satisfaction	afek_positif	afek_negatif	kepuasan_kerja
life_satisfaction	Pearson Correlation	1	.201*	-.196	.274**
	Sig. (2-tailed)		.045	.051	.006
	N	100	100	100	100
afek_positif	Pearson Correlation	.201*	1	-.624**	.117
	Sig. (2-tailed)	.045		.000	.247
	N	100	100	100	100
afek_negatif	Pearson Correlation	-.196	-.624**	1	-.120
	Sig. (2-tailed)	.051	.000		.233
	N	100	100	100	100
kepuasan_kerja	Pearson Correlation	.274**	.117	-.120	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.247	.233	
	N	100	100	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

LAMPIRAN 10

HASIL PERHITUNGAN

SKOR SKALA

PERHITUNGAN SKOR SKALA KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF

A. Perhitungan *T-Score*

$$\text{Mean } (\mu) = 50$$

$$\text{Standar Deviasi (SD)} = 10$$

B. Perhitungan Skor Kategori Subjek

$$1. \text{ Sangat Tinggi (ST)} = X > \mu + (1,8 \cdot \text{SD})$$

$$X > 50 + (1,8 \cdot 10)$$

$$X > 50 + 18$$

$$\mathbf{X > 68}$$

$$2. \text{ Tinggi (T)} = \mu + (0,6 \cdot \text{SD}) \leq X \leq \mu + (1,8 \cdot \text{SD})$$

$$50 + (0,6 \cdot 10) \leq X \leq 50 + (1,8 \cdot 10)$$

$$50 + 6 \leq X \leq 50 + 18$$

$$\mathbf{56 \leq X \leq 68}$$

$$3. \text{ Sedang (S)} = \mu - (0,6 \cdot \text{SD}) \leq X < \mu + (0,6 \cdot \text{SD})$$

$$50 - (0,6 \cdot 10) \leq X < 50 + (0,6 \cdot 10)$$

$$50 - 6 \leq X < 50 + 6$$

$$\mathbf{44 \leq X < 56}$$

$$4. \text{ Rendah (R)} = \mu - (1,8 \cdot \text{SD}) \leq X < \mu - (0,6 \cdot \text{SD})$$

$$50 - (1,8 \cdot 10) \leq X < 50 - (0,6 \cdot 10)$$

$$50 - 18 \leq X < 50 - 6$$

$$\mathbf{32 \leq X < 44}$$

$$\begin{aligned}
 5. \text{ Sangat Rendah (SR)} &= X < \mu - (1,8 \cdot SD) \\
 &X < 50 - (1,8 \cdot 10) \\
 &X < 50 - 18 \\
 &\mathbf{X < 32}
 \end{aligned}$$

Keterangan :

μ : Mean *T-Score*

SD : Standar Deviasi *T-score*

PERHITUNGAN SKOR SKALA KEPUASAN KERJA

A. Perhitungan Skor Hipotetik

$$\begin{aligned}
 \text{Mean } (\mu) &= \frac{(\text{jml aitem} \cdot \text{skor maks}) + (\text{jml aitem} \cdot \text{skor min})}{2} \\
 &= \frac{(40 \cdot 4) + (40 \cdot 1)}{2} \\
 &= \frac{160 + 40}{2} \\
 &= \frac{200}{2} \\
 &= 100
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Standar Deviasi (DS)} &= \frac{(\text{jml aitem} \cdot \text{skor maks}) - (\text{jml aitem} \cdot \text{skor min})}{6} \\
 &= \frac{(40 \cdot 4) - (40 \cdot 1)}{6} \\
 &= \frac{160 - 40}{6} \\
 &= \frac{120}{6} \\
 &= 20
 \end{aligned}$$

B. Perhitungan Skor Kategori Subjek

$$\begin{aligned}
 1. \text{ Sangat Tinggi (ST)} &= X > \mu + 1,8 \cdot \text{SD} \\
 &X > 100 + 1,8 \cdot 20 \\
 &X > 100 + 36 \\
 &X > 136
 \end{aligned}$$

2. Tinggi (T) $= \mu + 0,6 \cdot SD \leq X \leq \mu + 1,8 \cdot SD$
 $100 + 0,6 \cdot 20 \leq X \leq 100 + 1,8 \cdot 20$
 $100 + 12 \leq X \leq 100 + 36$
 $112 \leq X \leq 136$
3. Sedang (S) $= \mu - 0,6 \cdot SD \leq X < \mu + 0,6 \cdot SD$
 $100 - 0,6 \cdot 20 \leq X < 100 + 0,6 \cdot 20$
 $100 - 12 \leq X < 100 + 12$
 $88 \leq X < 112$
4. Rendah (R) $= \mu - 1,8 \cdot SD \leq X < \mu - 0,6 \cdot SD$
 $100 - 1,8 \cdot 20 \leq X < 100 - 0,6 \cdot 20$
 $100 - 36 \leq X < 100 - 12$
 $64 \leq X < 88$
5. Sangat Rendah $= X < \mu - 1,8 \cdot SD$
 $X < 100 - 1,8 \cdot 20$
 $X < 100 - 36$
 $X < 64$

Keterangan :

μ : Mean Hipotetik

SD : Standar Deviasi Hipotetik

Kategorisasi Kesejahteraan Subjektif dan Kepuasan Kerja

nama	Kategorisasi Kesejahteraan Subjektif	kategorisasi Kepuasan Kerja
subjek1	Tinggi	Sangat Rendah
subjek2	Sedang	Sangat Rendah
subjek3	Sangat Rendah	Rendah
subjek4	Sangat Tinggi	Rendah
subjek5	Sangat Tinggi	Rendah
subjek6	Sangat Tinggi	Rendah
subjek7	Sangat Rendah	Rendah
subjek8	Rendah	Sangat Rendah
subjek9	Rendah	Sangat Rendah
subjek10	Sedang	Rendah
subjek11	Rendah	Sangat Rendah
subjek12	Rendah	Sangat Rendah
subjek13	Sangat Rendah	Sangat Rendah
subjek14	Tinggi	Sangat Rendah
subjek15	Sangat Tinggi	Rendah
subjek16	Sedang	Rendah
subjek17	Sangat Rendah	Sangat Rendah
subjek18	Rendah	Rendah
subjek19	Tinggi	Sangat Rendah
subjek20	Tinggi	Sangat Rendah
subjek21	Tinggi	Sangat Rendah
subjek22	Sangat Tinggi	Sangat Rendah
subjek23	Sangat Rendah	Sangat Rendah
subjek24	Sedang	Rendah
subjek25	Rendah	Sangat Rendah
subjek26	Rendah	Sangat Rendah
subjek27	Rendah	Sangat Rendah
subjek28	Sedang	Sangat Rendah
subjek29	Sedang	Rendah
subjek30	Sangat Rendah	Rendah
subjek31	Sangat Rendah	Rendah
subjek32	Tinggi	Rendah
subjek33	Tinggi	Rendah
subjek34	Sedang	Rendah
subjek35	Tinggi	Rendah
subjek36	Rendah	Rendah

nama	Kategorisasi Kesejahteraan Subjektif	kategorisasi Kepuasan Kerja
subjek37	Sangat Rendah	Rendah
subjek38	Sangat Rendah	Rendah
subjek39	Sedang	Rendah
subjek40	Sangat Rendah	Sangat Rendah
subjek41	Sangat Rendah	Sangat Rendah
subjek42	Sangat Rendah	Sangat Rendah
subjek43	Sangat Rendah	Sangat Rendah
subjek44	Sangat Rendah	Sangat Rendah
subjek45	Sangat Tinggi	Rendah
subjek46	Sangat Tinggi	Sangat Rendah
subjek47	Sangat Tinggi	Rendah
subjek48	Rendah	Sangat Rendah
subjek49	Rendah	Sangat Rendah
subjek50	Rendah	Sangat Rendah
subjek51	Sedang	Rendah
subjek52	Rendah	Rendah
subjek53	Sedang	Sangat Rendah
subjek54	Sangat Tinggi	Sangat Rendah
subjek55	Rendah	Rendah
subjek56	Rendah	Rendah
subjek57	Sangat Tinggi	Sangat Rendah
subjek58	Rendah	Rendah
subjek59	Sangat Tinggi	Rendah
subjek60	Sedang	Rendah
subjek61	Tinggi	Sangat Rendah
subjek62	Tinggi	Rendah
subjek63	Sangat Rendah	Rendah
subjek64	Sedang	Rendah
subjek65	Sangat Tinggi	Rendah
subjek66	Tinggi	Rendah
subjek67	Sedang	Rendah
subjek68	Sangat Tinggi	Sangat Rendah
subjek69	Tinggi	Rendah
subjek70	Tinggi	Sangat Rendah
subjek71	Tinggi	Sangat Rendah
subjek72	Sangat Tinggi	Sangat Rendah

nama	Kategorisasi Kesejahteraan Subjektif	kategorisasi Kepuasan Kerja
subjek73	Tinggi	Sangat Rendah
subjek74	Tinggi	Sangat Rendah
subjek75	Tinggi	Sangat Rendah
subjek76	Sangat Tinggi	Sangat Rendah
subjek77	Sangat Tinggi	Sangat Rendah
subjek78	Tinggi	Sangat Rendah
subjek79	Tinggi	Sangat Rendah
subjek80	Tinggi	Sangat Rendah
subjek81	Sangat Rendah	Rendah
subjek82	Rendah	Sangat Rendah
subjek83	sedang	Sangat Rendah
subjek84	Sedang	Sangat Rendah
subjek85	Sedang	Sangat Rendah
subjek86	Sangat Rendah	Sangat Rendah
subjek87	Sangat Rendah	Rendah
subjek88	Sangat Rendah	Rendah
subjek89	Sangat Rendah	Sangat Rendah
subjek90	Tinggi	Rendah
subjek91	Tinggi	Rendah
subjek92	Tinggi	Rendah
subjek93	Tinggi	Rendah
subjek94	Tinggi	Rendah
subjek95	Tinggi	Rendah
subjek96	Sangat Tinggi	Rendah
subjek97	Sangat Tinggi	Rendah
subjek98	Sedang	Rendah
subjek99	Sangat Rendah	Sangat Rendah
subjek100	Rendah	Rendah

LAMPIRAN 11

HASIL WAWANCARA

HASIL WAWANCARA

No	Uraian	Tema
1	T : Assalamualaikum Wr Wb	Pembukaan (SY, L, B1-2)
2	J : Wa'alaikumsalam Wr Wb	
3	T : Selamat malam pak, Sebelumnya saya mau	Perkenalan (SY, L, B3-12)
4	memperkenalkan diri saya terlebih dahulu, saya laila	
5	ulfah fitiana mahasiswi psikologi UII.	
6	J : oh iya..	
7	T : Maaf sebelumnya dengan bapak siapa ?	
8	J : Bapak supriyono	
9	T : Kalau boleh tahu usia bapak berapa ?	
10	J : Sekarang berarti 36	
11	T : Maaf kalau boleh tahu, bapak lulusan apa ?	
12	J : S1 PGSD	
13	T : Sebelum saya mau memberitahukan tentang tujuan	Tujuan wawancara (SY, L, B13-16)
14	wawancara ini ingin mengetahui tentang pekerjaan	
15	bapak sebagai seorang pengajar.	
16	J : Oh.... Iya	Status Pegawai (SY, L, B17-18)
17	T : Maaf sebelumnya, bapak statusnya sebagai guru apa ?	
18	J : Sekarang kontrak daerah, berarti masuknya honor daerah	
19	atau bias dikatakan sebagai guru honorer	
20	T : Sekarang statusnya sudah berkeluarga atau belum ?	
21	J : Sudah berkeluarga	
22	T : sudah berapa lama bapak bekerja sebagai seorang guru ?	Lamanya Bekerja (SY, L, B22-23)
23	J : Sejak tahun 2003 sudah mengajar, jadi sekarang sudah 9	
24	tahun	Keinginan Jadi Guru (SY, L, B24-27)
25	T : Sudah lumayan lama ya pak. Kenapa bapak ingin menjadi	
26	seorang guru ?	
27	J : ya.. tuntutan dari hati nurani terus untuk mengaplikasikan	

28	pendidikan yang telah ditempuh	
29	T : Untuk saat ini apa yang dirasakan selama menjadi guru ?	Perasaan yang Dirasa (SY, L, B28-33)
30	J : Yang dirasakan ya... ada susahanya, ada dukanya, ada	
31	senangnya. Senangnya misalnya kalau berhadapan	
32	dengan murid-murid, sedikit ada hiburan. Kalau	
33	susahanya ya karena masih statusnya guru honorer untuk	
34	kehidupan ekonomi belum bisa memenuhi tuntutan	
35	kebutuhan keluarga.	Rekan Kerja (SY, L,
36	T : Ohh..... Terus bagaimana hubungan antara sesama guru	B34-48)
37	dan pemimpin seperti apa ?	
38	J : Selama ini hubungan ya... ya... dekatlah, dekat dalam arti	
39	dalam, dalam urusan pekerjaan misalkan ada kesusahan	
40	dalam mendidik anak kita konsultasi kepada rekan kerja,	
41	apabila rekan tidak bias memberikan solusi kita meminta	
42	solusi pada atasan atau kepala sekolah	
43	T : Sesama rekan guru ada yang membedakan tidak, maaf	
44	sebelumnya mungkin karena bapak statusnya masih	
45	honorer seperti itu ?	
46	J : Kalau sesama guru kebanyakan pasti masih banyak	
47	memandang sebelah mata tentang guru honorer, karena	
48	dianggap di mata PNS “alah itu guru honorer	
49	penghasilannya dibawah PNS”, makannya rekan-rekan	
50	yang PNS masih memandang sebelah mata	
51	T : Apakah hanya karena masalah penghasilan yang masih	
52	dibawah standar yang membuat para guru honorer	
53	dipandang sebelah mata ?	
54	J : Ya ga juga masih banyak faktor yang lain, seperti status.	Peran Pemimpin (SY, L, B53-60)
55	T : Misalkan anda melakukan kesalahan pada pekerjaan apa	
56	yang dilakukan oleh pemimpin ?	
57	J : ya biasanya kita diberi masukan, terus biasanya setiap	
58	seminggu sekali ada rapat kerja guru kita diberi masukan	

59	bagaimana caranya misalnya ada kenakalan murid di	
60	sini, kita dikasih masukan, seperti kita salah dalam	
61	mengajar atau dalam menerapkan kurikulum kita selalu	
62	diberi bimbingan dari kepala sekolah.	Promosi Jabatan (SY, L, B61-65)
63	T : Apakah bapak mendapatkan promosi jabatan atau jenjang	
64	karir dari sekolah, mungkin seperti info tentang CPNS ?	
65	J : Ya sering mendapatkan promosi jabatan seperti menjadi	
66	sekertaris komite sekolah atau menjadi pengawas ujian	
67	seperti itu. Kalau informasi tentang CPNS selalu dikasih	Bayaran/gaji (SY, L, B66-72)
68	tahu	
69	T : Tadi anda mengatakan kalau gaji yang anda terima	
70	kurang	
71	J : iya...	
72	T : Bagaimana anda menyikapi gaji yang menurut anda tadi	
73	kurang?	
74	J : Karena gaji selama ini masih di bawah UMR atau Upah	Peran Pemimpin (SY, L, B73-80)
75	Minimum Regional, kita solusinya mencari penghasilan	
76	lain seperti misalnya ya bekerja sebagai karyawan	
77	kontraktor listrik untuk memenuhi kebutuhan keluarga.	
78	T : Terus bagaimana peran pemimpin dalam pekerjaan bapak	
79	?	
80	J : Maksudnya pekerjaan tambahan atau pekerjaan sebagai	
81	guru ?	
82	T : Pekerjaan sebagai guru	Harapan (SY, L, B81-86)
83	J : Sebagai guru. Peran pemimpin selalu memberikan <i>support</i>	
84	pada dasarnya karena kita sudah beberapa tahun	
85	melangkah menjadi guru, kita disuruh prihatin dan terus	
86	berusaha siapa tahu beberapa tahun kemudian ada	
87	pengangkatan dan diangkat menjadi guru yang statusnya	
88	PNS	
89	T : Apa harapan bapak untuk saat ini dan beberapa tahun	Penutup (SY, L, B87-

90	kedepan ?	91)
91	<p>J : Harapan kami tidak menjadi fokus utama dalam mengajar tapi pada dasarnya tiap guru honorer harapannya menjadi guru yang statusnya PNS, walaupun nantinya tidak menjadi PNS ya kita tekun aja dan diniati ikhlas di sambi ngibadah, insyallah nanti Tuhan tidak menutup pintu rejeki kita.</p> <p>T : Mungkin wawancaranya cukup sekian, terima kasih buat informasinya</p> <p>J : oh iya... sama-sama mbak</p> <p>T : ya sudah pak, assalamualaikum Wr. Wb</p> <p>J : Wassalamualaikum Wr. Wb</p>	

LAMPIRAN 12

SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),
Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Nomor : 645/Dek/70/Div.Um&RT/IV/2013
Hal : Permohonan Ijin Penelitian untuk Skripsi

30 April 2013

Kepada Yth.
Kepala Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat
Provinsi DIY

Bismillahirrahmanirrahiem
Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan ini kami memohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberi ijin pada mahasiswa kami :

Nama : Laila Ulfah Fitriana
No. Mahasiswa : 09 320 153

Agar dapat melakukan penelitian di instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Kegiatan ini dilakukan oleh mahasiswa yang bersangkutan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat kelulusan studi di fakultas kami.

Judul skripsi yang diajukan adalah:
"Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Subjektif (Subjective Well Being) Pada Guru Honorer di Kabupaten Banjarnegara"

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.



H. Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psikolog

Dosen Pembimbing,

Susilo Wibisono, S.Psi., MA



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),
Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Nomor : 645/Dek/70/Div.Um&RT/IV/2013
Hal : Permohonan Ijin Penelitian untuk Skripsi

30 April 2013

Kepada Yth.
Kepala Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat
Provinsi Jawa Tengah

Bismillahirrahmanirrahiem
Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan ini kami memohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberi ijin pada mahasiswa kami :

Nama : Laila Ulfah Fitriana
No. Mahasiswa : 09 320 153

Agar dapat melakukan penelitian di instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Kegiatan ini dilakukan oleh mahasiswa yang bersangkutan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat kelulusan studi di fakultas kami.

Judul skripsi yang diajukan adalah:
"Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Subjektif (Subjective Well Being) Pada Guru Honorer di Kabupaten Banjarnegara"

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.



H. Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psikolog

Dosen Pembimbing,

Susilo Wibisono, S.Psi., MA



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),
Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Nomor : 562/Dek/70/Div.Um&RT/IV/2013
Hal : Permohonan Ijin Penelitian untuk Skripsi

16 April 2013

Kepada Yth.
Kepala Badan Politik dan Kebangsaan
Kabupaten Banjarnegara

Bismillahirrahmanirrahiem
Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan ini kami memohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberi ijin pada mahasiswa kami :

Nama : Laila Ulfah Fitriana
No. Mahasiswa : 09 320 153

Agar dapat melakukan penelitian di instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Kegiatan ini dilakukan oleh mahasiswa yang bersangkutan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat kelulusan studi di fakultas kami.

Judul skripsi yang diajukan adalah:

"Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Subjektif (Subjective Well Being) Pada Guru Honorer di Kabupaten Banjarnegara"

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Mengetahui,
Dekan,

H. Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psikolog

Dosen Pembimbing,

Susilo Wibisono, S.Psi., MA



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),
Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Nomor : 562/Dek/70/Div.Um&RT/IV/2013
Hal : Permohonan Ijin Penelitian untuk Skripsi

16 April 2013

Kepada Yth.
Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
Kabupaten Banjarnegara

Bismillahirrahmanirrahiem
Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan ini kami memohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberi ijin pada mahasiswa kami :

Nama : Laila Ulfah Fitriana
No. Mahasiswa : 09 320 153

Agar dapat melakukan penelitian di instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Kegiatan ini dilakukan oleh mahasiswa yang bersangkutan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat kelulusan studi di fakultas kami.

Judul skripsi yang diajukan adalah:

"Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Subjektif (Subjective Well Being) Pada Guru Honorer di Kabupaten Banjarnegara"

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Mengetahui,
Dekan,

H. Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psikolog

Dosen Pembimbing,

Susilo Wibisono, S.Psi., MA



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),
Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Nomor : 562/Dek/70/Div.Um&RT/IV/2013
Hal : Permohonan Ijin Penelitian untuk Skripsi

16 April 2013

Kepada Yth.
Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga
Kabupaten Banjarnegara

Bismillahirrahmanirrahiem
Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan ini kami memohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberi ijin pada mahasiswa kami :

Nama : Laila Ulfah Fitriana
No. Mahasiswa : 09 320 153

Agar dapat melakukan penelitian di instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Kegiatan ini dilakukan oleh mahasiswa yang bersangkutan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat kelulusan studi di fakultas kami.

Judul skripsi yang diajukan adalah:

"Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Subjektif (Subjective Well Being) Pada Guru Honorer di Kabupaten Banjarnegara"

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Mengetahui,
Dekan,

H. Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psikolog

Dosen Pembimbing,

Susilo Wibisono, S.Psi., MA



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT
(BADAN KESBANGLINMAS)
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta - 55233
Telepon (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 02 Mei 2013

Nomor : 074 / 932 / Kesbang / 2013
Perihal : Rekomendasi Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Gubernur Jawa Tengah
Up. Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas
Provinsi Jawa Tengah
Di
SEMARANG

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Budaya UII Yogyakarta
Nomor : 645 / Dek / 70 / Div.Um&RT / IV / 2013
Tanggal : 30 April 2013
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian Untuk Skripsi

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul : " HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF (SUBJECTIVE WELL BEING) PADA GURU HONORER DI KABUPATEN BANJARNEGARA ", kepada :

N a m a : LAILA ULFAH FITRIANA
NIM : 09320153
Prodi/Jurusan : Psikologi
Fakultas : Psikologi dan Ilmu Budaya UII Yogyakarta
Lokasi Penelitian : Kabupaten Banjarnegara, Provinsi Jawa Tengah
Waktu Penelitian : Mei 2013

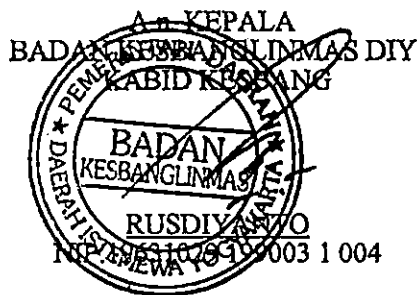
Sehubungan dengan maksud tersebut, diarahkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul penelitian dimaksud;
3. Melaporkan hasil penelitian kepada Badan Kesbanglinmas DIY;

Rekomendasi Ijin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth

1. Gubernur DIY (sebagai laporan);
2. Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Budaya UII Yogyakarta;
3. Yang bersangkutan.



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
BADAN KESATUAN BANGSA POLITIK DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT

Jl. A. YANI NO. 160 TELP. (024) 8454990 FAX. (024) 8414205, 8313122

EMAIL : KESBANG@JATENGPROV.GO.ID

SEMARANG - 50136

SURAT REKOMENDASI SURVEY / RISET

Nomor : 070 / 1168 / 2013

- I. DASAR : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia. Nomor 64 Tahun 2011. Tanggal 20 Desember 2011.
2. Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah. Nomor 070 / 265 / 2004. Tanggal 20 Februari 2004.
- II. MEMBACA : Surat dari Gubernur DIY. Nomor 074 / 932 / Kesbang / 2013. Tanggal 2 Mei 2013.
- III. Pada Prinsipnya kami TIDAK KEBERATAN / Dapat Menerima atas Pelaksanaan Penelitian / Survey di Kabupaten Banjarnegara.
- IV. Yang dilaksanakan oleh
1. Nama : LAILA ULFAH FITRIANA.
 2. Kebangsaan : Indonesia.
 3. Alamat : Jl. Kaliurang KM 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta.
 4. Pekerjaan : Mahasiswa.
 5. Penanggung Jawab : Susilo Wibisono, S.PSi, MA.
 6. Judul Penelitian : Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Subjektif (Subjective Well Being) Pada Guru Honorer Di Kabupaten Banjarnegara.
 7. Lokasi : Kabupaten Banjarnegara.

V. KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat Setempat / Lembaga Swasta yang akan dijadikan obyek lokasi untuk mendapatkan petunjuk seperlunya dengan menunjukkan Surat Pemberitahuan ini.
2. Pelaksanaan survey / riset tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan. Untuk penelitian yang mendapat dukungan dana dari sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan. Tidak membahas masalah Politik dan / atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.

3. Surat Rekomendasi dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang Surat Rekomendasi ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku atau obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.
4. Setelah survey / riset selesai, supaya menyerahkan hasilnya kepada Badan Kesbangpol Dan Linmas Provinsi Jawa Tengah.

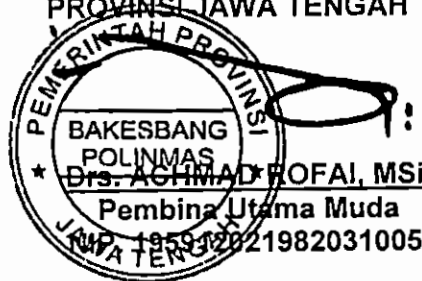
VI. Surat Rekomendasi Penelitian / Riset ini berlaku dari :

Mei s.d Juli 2013.

VII. Demikian harap menjadikan perhatian dan maklum.

Semarang, 06 Mei 2013

an. GUBERNUR JAWA TENGAH
KEPALA BADAN KESBANGPOL DAN LINMAS
PROVINSI JAWA TENGAH





PEMERINTAH KABUPATEN BANJARNEGARA
KANTOR KESATUAN BANGSA, POLITIK, DAN
PERLINDUNGAN MASYARAKAT

Jl. A. Yani No. 16 Komplek Setda Lt. II Telp. (0286) 591218 Pswt. 781
BANJARNEGARA 53414

Banjarnegara, 07 Mei 2013

K e p a d a

Yth. Kepala BAPPEDA
Kab. Banjarnegara
di -

BANJARNEGARA.

Nomor : 070/ ~~254~~ /Kesbangpollinmas/2013
Lampiran : -
Perihal : **Rekomendasi Ijin Survei/Penelitian**
An. LAILA ULFAH FITRIANA

- I. Menunjuk surat dari Badan Kesbangpollinmas Provinsi Jawa Tengah nomor 070/1168/2013 tanggal 06 Mei 2013 perihal Ijin Survey/Penelitian
- II. Dengan ini Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Banjarnegara yang dalam hal ini bertindak atas nama Bupati Banjarnegara dengan ini menyatakan bahwa pada prinsipnya TIDAK BERKEBERATAN / MENYETUJUI atas pelaksanaan Survei/Penelitian di wilayah Kabupaten Banjarnegara yang dilaksanakan oleh :
 - a. Nama : **LAILA ULFAH FITRIANA**
 - b. Pekerjaan : Mahasiswa
 - c. Alamat instansi : Jl. Kaliurang KM 14.5 Besi, Sleman, Yogyakarta
 - d. Alamat Rumah : Ds. Leksana, Rt. 04 Rw 05 Kec. karangkobar
 - e. Judul Penelitian : **" Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Subyektif (Subjective Well Being) Pada Guru Honorer di Kabupaten Banjarnegara."**
 - f. Lokasi Penelitian : Kabupaten Banjarnegara
 - g. Penanggung Jawab : Susilo Wibisono, S.Psi, MA
- h. Dengan ketentuan sebagai berikut :
 1. Bahwa pelaksanaan kegiatan tersebut di atas tidak disalahgunakan untuk maksud dan tujuan yang lain yang dapat mengganggu keamanan dan ketertiban masyarakat.
 2. Bahwa sebelum melaksanakan tugas yang sifatnya langsung kepada responden agar terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat Wilayah, Kepala Dinas / Instansi setempat guna dimintakan petunjuk teknis seperlunya.
 3. Bahwa untuk melaksanakan kegiatan dimaksud, diminta kepada yang bersangkutan untuk melaporkan hasilnya secara tertulis kepada Bupati Banjarnegara C/q Kepala Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Banjarnegara pada kesempatan pertama.
 4. Surat Ijin Rekomendasi ini berlaku mulai bulan Mei 2013 s/d Juli 2013.

Demikian Surat Rekomendasi dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

a.n. KEPALA KANTOR KESBANG, POLITIK DAN LINMAS
KABUPATEN BANJARNEGARA
Kepala Seksi Perlindungan Masyarakat





**PEMERINTAH KABUPATEN BANJARNEGARA
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**

Jalan Dipayuda No. 30 A Telp. (0286) 591142

BANJARNEGARA 53414

SURAT REKOMENDASI RESEARCH/SURVEY

NOMOR : 070 / 260 / BAPPEDA / 2013

- I. Dasar : Surat dari Kepala Kantor Kesbangpolinmas Kabupaten Banjarnegara Nomor : 070/252/ Kesbangpollinmas/2013 tanggal 7 Mei 2013 perihal Rekomendasi Ijin Penelitian a.n. **LAILA ULFAH FITRIANA.**
- II. Yang bertanda tangan di bawah ini :
Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Banjarnegara, menyatakan bahwa pada prinsipnya tidak berkeberatan atas pelaksanaan kegiatan penelitian pendahuluan/ penelitian/ pra-survey/ survey/skripsi/thesis/desertasi/observasi/praktek lapangan/ karya ilmiah tersebut di wilayah Kabupaten Banjarnegara yang dilaksanakan oleh
1. Nama : **LAILA ULFAH FITRIANA.**
 2. Pekerjaan : Mahasiswa UII, Yogyakarta.
 3. Alamat Instansi : jln kaliurang km 14,5 Besi Sleman, Yogyakarta .
 4. Alamat Rumah : Desa Leksana Rt 04/05 Kec. Karangobar
 5. Maksud dan tujuan : Rekomendasi Ijin Penelitian dengan Judul :
" **HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF (SUBJEKTIVE WELL BEING) PADA GURU HONORER DI KABUPATEN BANJARNEGARA "**
 6. Lokasi : Kab. Banjarnegara.
 7. Penanggungjawab : Susilo Wibisono, S.Psi, MA.
 8. Pelaksana : **LAILA ULFAH FITRIANA.**
- III. Dengan ketentuan - ketentuan sebagai berikut :
- a. Bahwa pelaksanaan kegiatan tersebut di atas tidak disalahgunakan untuk maksud dan tujuan lain yang dapat mengganggu keamanan dan ketertiban masyarakat.
 - b. Bahwa sebelum melaksanakan tugas kepada responden agar terlebih dahulu melaporkan pada Pejabat Wilayah/Kepala Dinas/Instansi setempat guna dimintakan petunjuk teknis seperlunya.
 - c. Bahwa setelah selesai melaksanakan kegiatan Pengambilan Data diminta kepada yang bersangkutan **untuk melaporkan hasilnya secara tertulis kepada Bupati Banjarnegara Cq. Kepala BAPPEDA Kabupaten Banjarnegara** pada kesempatan pertama.
 - d. Surat ijin pelaksanaan Penelitian/Research/Survey ini berlaku dari tanggal 7 Mei 2013 sampai dengan 7 Agustus 2013 dan dapat diperbaharui kembali.

Dikeluarkan di : Banjarnegara
Pada Tanggal : 7 Mei 2013

**a.n. KEPALA BAPPEDA
KABUPATEN BANJARNEGARA;
KABID. STATISTIK & MONEV
Ub. Kasubid. Statistik dan Litbang**

HARMANTO S.IP
NIP. 19610712 198507 1 002

TEMBUSAN : disampaikan kepada Yth.

1. Kepala Bappeda Kab. Banjarnegara (*sebagai laporan*);
2. Kepala BKD Kab. Banjarnegara;
3. Kepala Dindikpora Kab. Banjarnegara;
4. Kepala SMPN 1 Karangobar Kab. Banjarnegara;
5. Kepala SMPN 2 Karangobar Kab. Banjarnegara;
6. Kepala SDN se- Kab. Banjarnegara.



**PEMERINTAH KABUPATEN BANJARNEGARA
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAH RAGA**

Jl. DI. Panjaitan No. 57 Banjarnegara Telp./Fax. (0286) 594846
BANJARNEGARA 53411

Banjarnegara, 07 Mei 2013

Kepada

Nomor : 070/1329 /DIKPORA/2013

Yth. Kepala UPT Dindikpora

Lampiran : -

Kecamatan Karangkobar

Hal : Ijin Penelitian

di-

BANJARNEGARA

Dengan Hormat,

Memperhatikan surat dari Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor : 070/260/BAPPEDA/2013 tanggal 07 Mei 2013 perihal pada pokok surat.

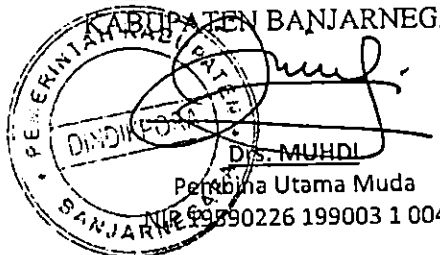
Sehubungan dengan hal tersebut di atas, diminta kepada Saudara untuk membantu memberikan data-data yang diperlukan sebatas kewenangan Saudara, untuk kepentingan penelitian bagi mahasiswa atas nama :

Nama : **LAILA ULFAH FITRIANA**
Pekerjaan : Mahasiswa UII - Yogyakarta
Alamat : Desa Leksana RT. 004/005
Kec. Karangkobar - Kab. Banjarnegara
Lokasi Penelitian : Kabupaten Banjarnegara
Dilaksanakan : Tanggal 07 Mei 2013 sampai dengan 07 Agustus 2013.

Demikian untuk menjadikan maklum, dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

KEPALA DINAS PENDIDIKAN
PEMUDA DAN OLAH RAGA

KABUPATEN BANJARNEGARA



Perkibina Utama Muda

NIP. 690226 199003 1 004

Tembusan :

1. Kepala SDN I Karangkobar.



**PEMERINTAH KABUPATEN BANJARNEGARA
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAH RAGA**

Jl. DI. Panjaitan No. 57 Banjarnegara Telp./Fax. (0286) 594846
BANJARNEGARA 53411

Banjarnegara, 07 Mei 2013

Kepada

Yth. Kepala UPT Dindikpora

Kecamatan *Dejawan*
di-

Nomor : 070/1329 /DIKPORA/2013
Lampiran : -
Hal : Ijin Penelitian

BANJARNEGARA

Dengan Hormat,

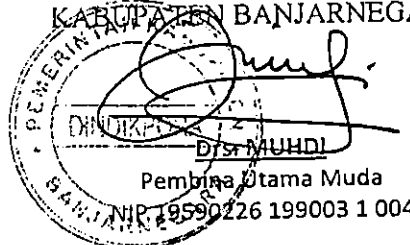
Memperhatikan surat dari Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor : 070/260/BAPPEDA/2013 tanggal 07 Mei 2013 perihal pada pokok surat.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, diminta kepada Saudara untuk membantu memberikan data-data yang diperlukan sebatas kewenangan Saudara, untuk kepentingan penelitian bagi mahasiswa atas nama :

Nama : **LAILA ULFAH FITRIANA**
Pekerjaan : Mahasiswa UII - Yogyakarta
Alamat : Desa Leksana RT. 004/005
Kec. Karangobar - Kab. Banjarnegara
Lokasi Penelitian : Kabupaten Banjarnegara
Dilaksanakan : Tanggal 07 Mei 2013 sampai dengan 07 Agustus 2013.

Demikian untuk menjadikan maklum, dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

KEPALA DINAS PENDIDIKAN
PEMUDA DAN OLAH RAGA
KABUPATEN BANJARNEGARA



Tembusan :

1. Kepala SDN *I. Dawuhon*



**PEMERINTAH KABUPATEN BANJARNEGARA
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAH RAGA**

Jl. DI. Panjaitan No. 57 Banjarnegara Telp./Fax. (0286) 594846
BANJARNEGARA 53411

Banjarnegara, 07 Mei 2013

Kepada

Nomor : 070/1329 /DIKPORA/2013

Yth. Kepala UPT Dindikpora

Lampiran : -

Kecamatan Rakit

Hal : Ijin Penelitian

di-

BANJARNEGARA

Dengan Hormat,

Memperhatikan surat dari Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor : 070/260/BAPPEDA/2013 tanggal 07 Mei 2013 perihal pada pokok surat.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, diminta kepada Saudara untuk membantu memberikan data-data yang diperlukan sebatas kewenangan Saudara, untuk kepentingan penelitian bagi mahasiswa atas nama :

Nama : **LAILA ULFAH FITRIANA**
Pekerjaan : Mahasiswa UII - Yogyakarta
Alamat : Desa Leksana RT. 004/005
Kec. Karangobar - Kab. Banjarnegara
Lokasi Penelitian : Kabupaten Banjarnegara
Dilaksanakan : Tanggal 07 Mei 2013 sampai dengan 07 Agustus 2013.

Demikian untuk menjadikan maklum, dan atas perhatiannya di impaikan terima kasih.

KEPALA DINAS PENDIDIKAN
PEMUDA DAN OLAH RAGA
KABUPATEN BANJARNEGARA


DES MUHANDI
Penjina Utama Muda
NIP 19580226 199003 1 004

Tembusan :

1. Kepala SDN Se-Kecamatan Rakit



**PEMERINTAH KABUPATEN BANJARNEGARA
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAH RAGA**

Jl. DI. Panjaitan No. 57 Banjarnegara Telp./Fax. (0286) 594846
BANJARNEGARA 53411

Banjarnegara, 07 Mei 2013

Kepada

Nomor : 070/1329 /DIKPORA/2013

Lampiran : -

Hal : Ijin Penelitian

Yth. Kepala UPT Dindikpora

Kecamatan Warayoga.....

di-

BANJARNEGARA

Dengan Hormat,

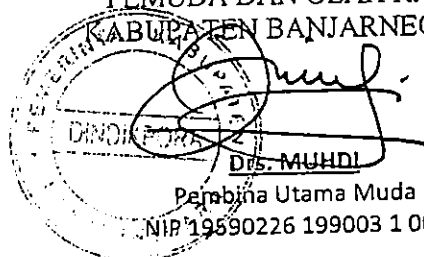
Memperhatikan surat dari Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor : 070/260/BAPPEDA/2013 tanggal 07 Mei 2013 perihal pada pokok surat.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, diminta kepada Saudara untuk membantu memberikan data-data yang diperlukan sebatas kewenangan Saudara, untuk kepentingan penelitian bagi mahasiswa atas nama :

Nama : **LAILA ULFAH FITRIANA**
Pekerjaan : Mahasiswa UII - Yogyakarta
Alamat : Desa Leksana RT. 004/005
Kec. Karangobar - Kab. Banjarnegara
Lokasi Penelitian : Kabupaten Banjarnegara
Dilaksanakan : Tanggal 07 Mei 2013 sampai dengan 07 Agustus 2013.

Demikian untuk menjadikan maklum, dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

KEPALA DINAS PENDIDIKAN
PEMUDA DAN OLAH RAGA
KABUPATEN BANJARNEGARA



Tembusan :

1. Kepala SDN Se-kecamatan Warayoga.



**PEMERINTAH KABUPATEN BANJARNEGARA
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAH RAGA**

Jl. DI. Panjaitan No. 57 Banjarnegara Telp./Fax. (0286) 594846
BANJARNEGARA 53411

Banjarnegara, 07 Mei 2013

Kepada

Nomor : 070/ 1329/DIKPORA/2013

Yth. Kepala SMP Negeri 2 Karangobar

Lampiran : -

Hal : Ijin Penelitian

di-

KARANGKOBAR

Dengan Hormat,

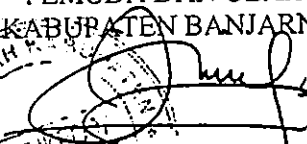
Memperhatikan surat dari Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor : 070/260/BAPPEDA/2013 tanggal 07 Mei 2013 perihal pada pokok surat.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, diminta kepada Saudara untuk membantu memberikan data-data yang diperlukan sebatas kewenangan Saudara, untuk kepentingan penelitian bagi mahasiswa atas nama :

Nama : **LAILA ULFAH FITRIANA**
Pekerjaan : Mahasiswa UII - Yogyakarta
Alamat : Desa Leksana RT. 004/005
Kec. Karangobar - Kab. Banjarnegara
Lokasi Penelitian : Kabupaten Banjarnegara
Dilaksanakan : Tanggal 07 Mei 2013 sampai dengan 07 Agustus 2013.

Demikian untuk menjadikan maklum, dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

KEPALA DINAS PENDIDIKAN
PEMUDA DAN OLAH RAGA
KABUPATEN BANJARNEGARA


Drs. MUHDI
Pembina Utama Muda
NIP. 19590226 199003 1 004

Tembusan :

1. Ybs



**PEMERINTAH KABUPATEN BANJARNEGARA
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAH RAGA**

Jl. DI. Panjaitan No. 57 Banjarnegara Telp./Fax. (0286) 594846
BANJARNEGARA 53411

Banjarnegara, 07 Mei 2013

Kepada

Yth. Kepala SMP Negeri 1 Karangobar

Nomor : 070/1329 /DIKPORA/2013

Lampiran : -

Hal : Ijin Penelitian

di-

KARANGKOBAR

Dengan Hormat,

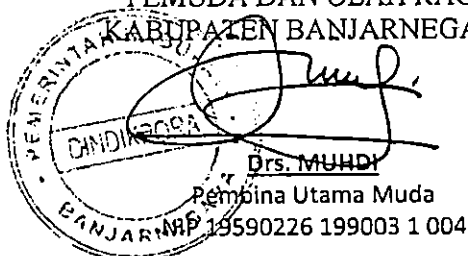
Memperhatikan surat dari Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor : 070/260/BAPPEDA/2013 tanggal 07 Mei 2013 perihal pada pokok surat.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, diminta kepada Saudara untuk membantu memberikan data-data yang diperlukan sebatas kewenangan Saudara, untuk kepentingan penelitian bagi mahasiswa atas nama :

Nama : **LAILA ULFAH FITRIANA**
Pekerjaan : Mahasiswa UII - Yogyakarta
Alamat : Desa Leksana RT. 004/005
Kec. Karangobar - Kab. Banjarnegara
Lokasi Penelitian : Kabupaten Banjarnegara
Dilaksanakan : Tanggal 07 Mei 2013 sampai dengan 07 Agustus 2013.

Demikian untuk menjadikan maklum, dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

KEPALA DINAS PENDIDIKAN
PEMUDA DAN OLAH RAGA
KABUPATEN BANJARNEGARA



Tembusan :

1. Ybs



PEMERINTAH KABUPATEN BANJARNEGARA
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA
UPT DINDIKPORA KECAMATAN KARANGKOBAR
Jl. Kebangsaan No 03, Tlp. (0286) 5988117 Karangkobor
BANJARNEGARA (53453)

Nomor : 070 / 079 / 2013

Karangkobor, 8 Mei 2013

Lamp : -

Hal : Ijin Penelitian

Yth. Kepala SD

Di

KARANGKOBAR

Dengan hormat,

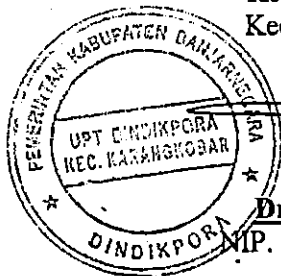
Memperhatikan surat dari Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab. Banjarnegara Nomor 070 / 1329 / DIKPORA / 2013 tentang ijin penelitian.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, diminta kepada saudara untuk membantu memberikan data-data yang diperlukan sebatas kewenangan saudara untuk kepentingan penelitian bagi mahasiswa atas nama :

Nama : LAILA ULFAH FITRIANA
NIM : 09320153
Pekerjaan : Mahasiswa UII Yogyakarta
Alamat : Desa Leksana RT 004 / 005
Lokasi Penelitian : SD di Wilayah UPT Dindikpora Kec. Karangkobor
Waktu Pelaksanaan : Tanggal 7 Mei s.d 7 Agustus 2013

Demikian, atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Kepala UPT Dindikpora
Kecamatan Karangkobor



Drs. PONIRAN, S.Pd.

NIP. 19610716 198201 1 006



KEMENTERIAN AGAMA
KANTOR KABUPATEN BANJARNEGARA
Jl. Tentara Pelajar Nomor. 44 Telp. (0286) 591112 Fax (0286) 594926
BANJARNEGARA

REKOMENDASI IJIN RISET
Nomor : Kd.11.04/4/PP.00.9/2235/2013

Memperhatikan surat dari Dosen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Nomor : 438/Dck/70/Div.Um.Rt/IV/2013 Tanggal 01 April 2013 Perihal Permohonan Ijin Riset Individual atas nama Laila Ulfah Fitriana , maka yang bertanda tangan di bawah ini :

Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Banjarnegara menyatakan tidak keberatan atas pelaksanaan penelitian yang dilaksanakan oleh :

- | | | |
|----------------------|---|---|
| 1. Nama | : | Laila Ulfah Fitriani |
| 2. Pekerjaan | : | Mahasiswa |
| 3. NIM | : | 09320153 |
| 4. Fakultas/Jurusan | : | S1 / Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya |
| 5. Maksud dan Tujuan | : | Mengadakan Penelitian dengan Judul
" Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Subjektif
(Subjective Well Being) pada Guru Honorer di Kabupaten
Banjarnegara " |
| 6. Lokasi | : | Madrasah Ibtidaiyah Kec.Pejawaran |
| 7. Penanggung Jawab | : | Susilo Wibisono,S.Psi.,MA. |

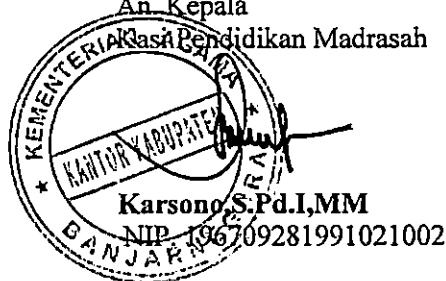
Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan kegiatan tersebut tidak disalahgunakan untuk maksud dan tujuan yang lain, yang dapat mengganggu keamanan dan ketertiban kegiatan belajar mengajar.
2. Sebelum melaksanakan Riset melapor dulu kepada Kepala Madrasah yang bersangkutan
3. Surat ijin ini berlaku sejak tanggal 01 Mei s.d 30 Mei 2013

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarnegara, 08 Mei 2013

An. Kepala
Kantor Pendidikan Madrasah





PEMERINTAH KABUPATEN BANJARNEGARA
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAAHRAGA
UPT DINDIKPORA KECAMATAN WANAYASA

Alamat : Jalan Raya Wanayasa – Kalibening Kode Pos 53457

Nomor : 425/054/2013

Wanayasa, 08 April 2013

Lamp :

Kepada

Hal : Pemberitahuan Ijin Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Psikologi

dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

di Yogyakarta

Dasar Surat dari Dekan fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia No. 438/Dek/70/Div.Um&RT/IV/2013 Tanggal 01 April 2013 Perihal permohonan Ijin Penelitian untuk Sekripsi.

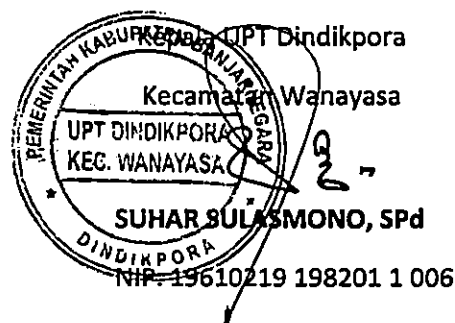
Sehubungan dengan itu kami Kepala UPT Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kecamatan Wanayasa mengijinkan kepada :

- Nama : Laila Ulfah Fitriana

- No. Mahasiswa : 09 320 153

Untuk melakukan Penelitian Sekolah pada Wilayah Kerja UPT Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kecamatan Wanayasa dalam rangka penyusunan Skripsi.

Demikian Surat Ijin Penelitian ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.



Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala SDN
2. Sdri Laila Ulfah Fitriana
3. Pertiinggal

LAMPIRAN 13

SURAT KETERANGAN TELAH

SELESAI PENELITIAN



PEMERINTAH KABUPATEN BANJARNEGARA
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA
UPT DINDIKPORA KECAMATAN WANAYASA
SD NEGERI 1 KASIMPAN

Alamat : Desa Kasimpas Kec. Wanayasa, Banjarnegara 53457

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800 / 22 / 2013

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NGANTHI RAHAYU, S.Pd
NIP. : 19711008 199603 2 003
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SD Negeri 1 Kasimpas
UPT Dindikpora Kecamatan Wanayasa

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : LAILA ULFAH FITRIANA
NIM : 09320153
Pekerjaan : Mahasiswa UII-Yogyakarta
Alamat : Desa Leksana RT 004/005
Kec. Karangobar – Kab. Banjarnegara

Telah selesai melaksanakan penelitian di SD Negeri 1 Kasimpas pada tanggal 08 Mei 2013 dalam rangka penyelesaian skripsi dengan judul “ Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Subjektif (*Subjektive Well Being*) pada Guru Honorer di Kabupaten Banjarnegara”

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kasimpas, 8 Mei 2013

Kepala SD Negeri 1 Kasimpas



NGANTHI RAHAYU, S.Pd
NIP. 19711008 199603 2 003



DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAAHRAGA KAB. BANJARNEGARA
UPT DINDIKPORA KECAMATAN WANAYASA
SD NEGERI 1 DAWUHAN

Jalan Raya Karangobar-Pejawaran km 03 Dawuhan Kecamatan Wanayasa, Banjarnegara Kode Pos 53457

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/021/2012

Memperhatikan Surat Kepala Dindikpora Kabupaten Banjarnegara Nomor : 070/1329/DINDIKPORA/2013 tanggal 07 Mei 2013 perihal Ijin Penelitian a.n LAILA ULFAH FITRIANA

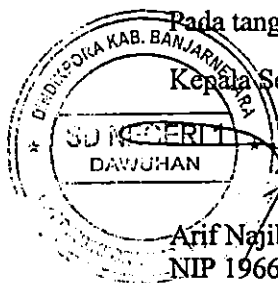
Menindaklanjuti hal tersebut di atas, maka Kepala SD Negeri 1 Dawuhan Kecamatan Wanayasa, menerangkan bahwa :

Nama : LAILA ULFAH FITRIANA
Pekerjaan : Mahasiswi Program Studi Psikologi UII-Yogyakarta NIM 09320153
Alamat : Desa Leksana RT 04/RW 05 Kec. Karangobar Kab. Banjarnegara

Yang bersangkutan selama 2 (dua) hari sejak tanggal 10 s.d 11 Mei 2013 telah melaksanakan kegiatan pengambilan data pada guru honorer/wiyata bakti di SD Negeri 1 Dawuhan Kecamatan Wanayasa Kabupaten Banjarnegara untuk penelitian dengan Judul : HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF (SUBJEKTIVE WELL BEING) PADA GURU HONORER DI KABUPATEN BANJARNEGARA.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Dawuhan
Pada tanggal : 11 Mei 2013



Kepala Sekolah,

Arif Najib Sustiono, S.Pd, MM
NIP 19660327 199310 1 001

Tembusan : disampaikan kepada Yth :

1. Kepala Dindikpora Kab. Banjarnegara
2. Kepala UPT Dindikpora Kec. Wanayasa
3. Yang bersangkutan.



YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM COKROAMINOTO
MI COKROAMINOTO SARWODADI
Alamat : Desa Sarwodadi , Kec. Pejawaran, Banjarnegara - 53454

SURAT KETERANGAN
Nomor : 013/YPIC.MIC/V/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **SUHARNO, S.Pd.**
NIP : 197612032005011002
Jabatan : Kepala Madrasah
Unit Kerja : MI Cokroaminoto Sarwodadi Kec. Pejawaran

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **LAILA ULFAH FITRIANA**
NIM : 09320153
Pekerjaan : Mahasiswa UII Yogyakarta
Alamat : Desa Leksana Rt 04 Rw V Kec. Karangobar 53453

Telah selesai melaksanakan penelitian di MI Cokroaminoto Sarwodadi pada tanggal 10 Mei 2013 dalam rangka penyelesaian skripsi dengan judul : "**Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Subjektif (Subjective Well Being) pada Guru Honorer di Kabupaten Banjarnegara**".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pejawaran, 10 Mei 2013
Kepala Madrasah,

Suharno, S.Pd.
NIP.197612032005011002



**MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
MUHAMMADIYAH CABANG PEJAWARAN
MI MUHAMMADIYAH GERMADANG**

Alamat : Germadang , Kec. Pejawaran, Banjarnegara – 53454

SURAT KETERANGAN

Nomor : VI/C/4.A/43/II/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Uswatun Khasanah, S.Pd.I
NIP : 196410141990012002
Jabatan : Kepala Madrasah
Unit Kerja : MI Muhammadiyah Germadang Kec. Pejawaran Kab. Banjarnegara

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : LAILA ULFAH FITRIANA
NIM : 09320153
Pekerjaan : Mahasiswa UII Yogyakarta
Alamat : Desa Leksana Rt 04 Rw V Kec. Karangobar 53453

Telah selesai melaksanakan penelitian di MI Muhammadiyah Germadang pada tanggal 10 Mei 2013 dalam rangka penyelesaian skripsi dengan judul : ***“ Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Subjektif (Subjective Well Being) pada Guru Honorer di Kabupaten Banjarnegara “***.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pejawaran, 10 Mei 2013

Kepala Madrasah,



Uswatun Khasanah, S.Pd.I

NIP. 196410141990012002



MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
MUHAMMADIYAH CABANG PEJAWARAN
MI MUHAMMADIYAH GIRITIRTA
Alamat : Giritirta , Kec. Pejawaran, Banjarnegara – 53454

SURAT KETERANGAN

Nomor : 38/KET/V.4/F/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Nurul Laelah, S.Pd.I**
NIP : 197302162007012016
Jabatan : Kepala Madrasah
Unit Kerja : MI Muhammadiyah Giritirta Kec. Pejawaran Kab. Banjarnegara

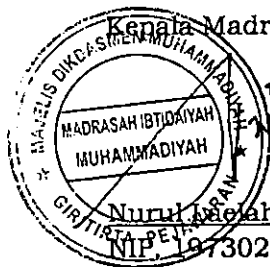
Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **LAILA ULFAH FITRIANA**
NIM : 09320153
Pekerjaan : Mahasiswa UII Yogyakarta
Alamat : Desa Leksana Rt 04 Rw V Kec. Karangobar 53453

Telah selesai melaksanakan penelitian di MI Muhammadiyah Giritirta pada tanggal 10 Mei 2013 dalam rangka penyelesaian skripsi dengan judul : “ **Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Subjektif (Subjective Well Being) pada Guru Honorer di Kabupaten Banjarnegara** “.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pejawaran, 10 Mei 2013

Kepala Madrasah,

Nurul Laelah, S.Pd.I
NIP. 197302162007012016



**MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
MUHAMMADIYAH CABANG PEJAWARAN
MI MUHAMMADIYAH KARANGSARI**

Alamat : Desa Karangsari , Kec. Pejawaran, Kab. Banjarnegara – 53454

SURAT KETERANGAN

Nomor : 36/S.Ke/MIM/5//2013

Yang bertanda tangan di bawah ini :

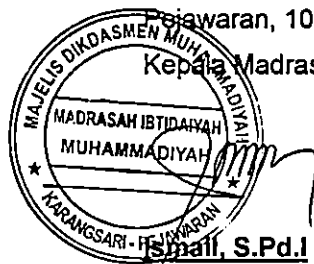
Nama : ISMAIL, S.Pd.I
NIP : 1981111212007101001
Jabatan : Kepala Madrasah
Unit Kerja : MI Muhammadiyah Karangsari Kec. Pejawaran Kab. Banjarnegara

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : LAILA ULFAH FITRIANA
NIM : 09320153
Pekerjaan : Mahasiswa UII Yogyakarta
Alamat : Desa Leksana Rt 04 Rw V Kec. Karangobar 53453

Telah selesai melaksanakan penelitian di MI Muhammadiyah Karangsari pada tanggal 10 Mei 2013 dalam rangka penyelesaian skripsi dengan judul : ***“ Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Subjektif (Subjective Well Being) pada Guru Honorer di Kabupaten Banjarnegara “***.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Pejawaran, 10 Mei 2013

Kepala Madrasah,

ISMAIL, S.Pd.I

NIP. 1981111212007101001



KABUPATEN BANJARNEGARA
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAAHRAGA
UPT DINDIKPORA KECAMATAN WANAYASA

Alamat : Jalan Raya Wanayasa – Kalibening Kode Pos 53457

Nomor : 425/078/2013

Wanayasa, 08 Mei 2013

Lamp :

Kepada

Hal : Pemberitahuan

Yth. Dekan Fakultas Psikologi

dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

di Yogyakarta

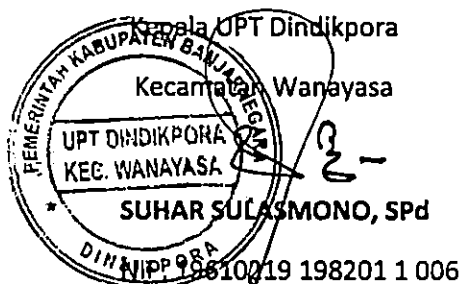
Kami beritahukan dengan hormat kepada Saudara bahwa Sjadara yang bernama :

Nama : Laila Ulfah Fitriana

No. Mahasiswa : 09 320 153

Benar-benar telah melakukan penelitian di Sekolah Dasar Negeri pada Wilayah UPT Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kecamatan Wanayasa dari tanggal 18 s/d 21 April 2013

Demikian Surat Ijin Penelitian ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.



Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Sdri Laila Ulfah Fitriana
2. Pertinggal