

**PENGARUH SUMBER DAYA PRIBADI (*PERSONAL RESOURCES*) DAN
TUNTUTAN PEKERJAAN (*JOB DEMANDS*) TERHADAP
KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF (*SUBJECTIVE WELL-BEING*)
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) KOTA PROBOLINGGO**

SKRIPSI



Oleh

**ARIF BUDIMAN
NIM. 13410033**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2017**

**PENGARUH SUMBER DAYA PRIBADI (*PERSONAL RESOURCES*) DAN
TUNTUTAN PEKERJAAN (*JOB DEMANDS*) TERHADAP
KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF (*SUBJECTIVE WELL-BEING*)
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) KOTA PROBOLINGGO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)



Oleh :

**ARIF BUDIMAN
NIM. 13410033**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2017**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH SUMBER DAYA PRIBADI (*PERSONAL RESOURCES*) DAN
TUNTUTAN PEKERJAAN (*JOB DEMANDS*) TERHADAP
KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF (*SUBJECTIVE WELL-BEING*)
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) KOTA PROBOLINGGO**

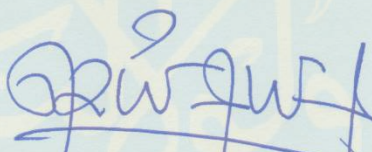
SKRIPSI

Oleh

ARIF BUDIMAN

NIM. 13410033

Telah Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing



Dr. Endah K. Purwaningtyas., M.Psi., Psikolog
NIP. 19750514 200003 2 003

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah., M.Si
NIP. 19671029 199403 2 001

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH SUMBER DAYA PRIBADI (*PERSONAL RESOURCES*) DAN TUNTUTAN PEKERJAAN (*JOB DEMANDS*) TERHADAP KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF (*SUBJECTIVE WELL-BEING*) PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) KOTA PROBOLINGGO

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 28 Desember 2017

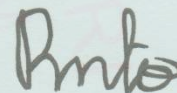
Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing

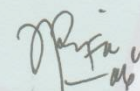


Dr. Endah K. Purwaningtyas., M.Psi., Psikolog
NIP. 19750514 200003 2 003

Anggota Penguji lain Ketua Penguji



Dr. H. Rahmat Aziz, M.Si
NIP. 19700813 200112 1 001
Penguji Utama



Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 19761128 200212 2 001

Skripsi Ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Tanggal, 2 Januari 2018

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi



Dr. Siti Mahmudah., M.Si
NIP. 19671029 199403 2 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Arif Budiman
 NIM : 13410033
 Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **PENGARUH SUMBER DAYA PRIBADI (*PERSONAL RESOURCES*) DAN TUNTUTAN PEKERJAAN (*JOB DEMANDS*) TERHADAP KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF (*SUBJECTIVE WELL-BEING*) PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) KOTA PROBOLINGGO**

Adalah hasil penelitian saya sendiri, bukan “Duplikasi” dari pihak lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “**Klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benanya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 2 Januari 2018

Peneliti,




 Arif Budiman
 NIM. 13410156

MOTTO

"Kekayaan tidak dilihat dari melimpahnya harta,
tetapi dari perasaan berpuas diri"

(Nabi Muhammad SAW)



HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil'alamiin, terimakasih atas segala nikmat yang telah diberikan kepada saya sehingga saat ini saya masih diberi kesehatan dan kekuatan oleh Allah SWT, dan karena karunia-Nya lah saya dapat menempuh pendidikan sampai saat ini.

Shalawat serta salam tetap tercurahkan kepada junjungan kami, Nabi Muhammad SAW atas dakwah dalam menegakkan Iman, Islam dan Ihsan sehingga membawanya dari zaman Jahiliyah menuju zaman yang terang benderang, yakni agama Islam.

Skripsi ini saya persembahkan sebagai rasa syukur atas segala pertolongan, rahmat, nikmat, dan karunia yang telah saya terima selama menempuh pendidikan hingga mampu menyelesaikan tugas akhir ini dengan lancar.

Persembahan khusus saya tujukan kepada kedua orang tua penulis, Bapak Murtojo dan Ibu Wulandari, yang selalu memberikan doa terbaik, dukungan tanpa henti, bimbingan yang tiada tara, kasih sayang dan perhatian sepanjang masa, perjuangan yang tak henti-hentinya demi memperhatikan pendidikan anak-anaknya. Terima kasih saya berikan kepada pembimbing saya ibu Endah, karena beliau saya dibimbing, memperhatikan saya, mendengarkan saya, serta memberikan motivasi dan pemberlajaran hidup bagi saya.

Terimakasih juga saya hanturkan kepada seluru responden yang telah memberikan waktunya dalam penelitian ini. Tak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada seluruh Crew UKM Simfoni FM yang telah mewarnai hidup saya, memberikan pengalaman-pengalaman yang berharga. Terimakasih buat teman-teman kos bu yull., nyong, elfas, fadel, sogol, mbung, dan mbull. Yang selalu menemangati dalam pengerjaan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur Alhamdulillah, senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT yang selalu memberikan berkat dan limpahan rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian yang berjudul “Pengaruh Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*) dan Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*) Terhadap Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well Being*) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo”, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penulis menyadari laporan ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr.H. Abd. Haris, M.Ag, selaku rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Dr. Siti Mahmudah, M. Si, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas IslamNegeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, nasihat, bimbngan kepada penulis dengan penuh kesabaran.

4. Segenap pengajar Fakultas Psikologi yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama kuliah di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan seluruh staf yang selalu sabar melayani segala administrasi selama proses penelitian ini.
5. Bagi responden penelitian yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo.
6. Dan kepada semua pihak yang telah mendukung penulis hingga terselesaikannya penelitian ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga Allah membalas kebaikan kalian dengan sebaik-baik balasan.

Dalam skripsi ini, penulis menyadari masih jauh dari sempurna karena terbatasnya pengetahuan, kemampuan, waktu, dan tenaga yang penulis miliki, untuk itu penulis mengharapkan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan laporan penelitian ini. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis berharap semoga karya ini bermanfaat bagi penulis sendiri khususnya, dan bagi pengemban ilmu dan pengaplikasiannya.

Malang, 5 Desember 2017

Arif Budiman
NIM. 13410033

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
المستخلص	iiix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	23
C. Tujuan Penelitian	24
D. Manfaat Penelitian	25
BAB II KAJIAN PUSTAKA	27
A. Kesejahteraan Subjektif (<i>Subjective Well Being</i>)	27
1. Definisi Kesejahteraan Subjektif	27
2. Komponen-komponen Kesejahteraan Subjektif	29
3. Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Subjektif	36
4. Kesejahteraan Subjektif dalam Prespektif Islam	39
B. Sumber Daya Pribadi (<i>Personal Resources</i>)	42
1. Definisi Sumber Daya Pribadi	42
2. Komponen-komponen Sumber Daya Pribadi	44
3. Sumber Daya Pribadi dalam Prespektif Islam	46

C. Tuntutan Pekerjaan (<i>Job Demands</i>)	48
1. Definisi Tuntutan Pekerjaan	48
2. Komponen-komponen Tuntutan Pekerjaan	50
3. Tuntutan Pekerjaan dalam Prespektif Islam	53
D. Pengaruh Sumber Daya Pribadi (<i>Personal Resources</i>) terhadap Kesejahteraan Subjektif (<i>Subjective Well Being</i>)	56
E. Pengaruh Tuntutan Pekerjaan (<i>Job Demands</i>) terhadap Kesejahteraan Subjektif (<i>Subjective Well Being</i>)	57
F. Hipotesis	59
BAB III METODE PENELITIAN	60
A. Rencana Penelitian	60
B. Identifikasi Variabel	62
C. Definisi Operasional	62
D. Populasi dan Sampel Penelitian	64
E. Metode Pengumpulan Data	66
F. Instrumen Penelitian	67
G. Validitas dan Reliabilitas	71
H. Metode Analisis Data	74
BAB IV PEMBAHASAN	77
A. Pelaksanaan Penelitian	77
B. Demografi Responden	78
1. Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
2. Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	83
3. Demografi Responden Berdasarkan Golongan Ruang	85
4. Demografi Responden Berdasarkan Kota Asal	87
C. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian	89
1. Data Deskriptif Sumber Daya Pribadi	89
2. Data Deskriptif Tuntutan Pekerjaan.....	93
3. Data Deskriptif Kesejahteraan Subjektif	97

D. Uji Validitas dan Reliabilitas	102
1. Uji Validitas	102
2. Uji Reliabilitas	111
E. Hasil Uji Asumsi	112
1. Uji Normalitas	112
2. Uji Linieritas	113
F. Hasil Uji Hipotesis	115
1. Hasil Uji Hipotesis Sumber Daya Pribadi dengan Kesejahteraan Subjektif	115
2. Hasil Uji Hipotesis Tuntutan Pekerjaan dengan Kesejahteraan Subjektif	118
3. Hasil Uji Hipotesis Sumber Daya Pribadi dan Tuntutan Pekerjaan dengan Kesejahteraan Subjektif	121
G. Pembahasan	125
1. Tingkat Sumber Daya Pribadi	125
2. Tingkat Tuntutan Pekerjaan	128
3. Tingkat Kesejahteraan Subjektif	130
4. Hubungan Sumber Daya Pribadi (<i>Personal Resources</i>) dan Tuntutan Pekerjaan (<i>Job Demands</i>) terhadap Kesejahteraan Subjektif (<i>Subjective Well Being</i>) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo	133
BAB V PENUTUP	135
A. Kesimpulan	135
B. Saran	137
DAFTAR PUSTAKA	140
LAMPIRAN	144

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kategori Respon	68
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala <i>Subjective Well Being</i>	69
Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Skala <i>Personal Resources</i>	70
Tabel 3.4 <i>Blue Print</i> Skala <i>Job Demands</i>	71
Tabel 3.5 Kriteria Penilaian Tanggapan Ahli	72
Tabel 4.1 Nilai Sumber Daya Pribadi	89
Tabel 4.2 Pembagian Kategorisasi Sumber Daya Pribadi	90
Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Kategorisasi Sumber Daya Pribadi	91
Tabel 4.4 Dimensi atau Aspek Dominan Skala Sumber Daya Pribadi	92
Tabel 4.5 Nilai Tuntutan Pekerjaan	93
Tabel 4.6 Pembagian Kategorisasi Tuntutan Pekerjaan	94
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Kategorisasi Tuntutan Pekerjaan	95
Tabel 4.8 Dimensi atau Aspek Dominan Skala Tuntutan Pekerjaan	96
Tabel 4.9 Nilai Kesejahteraan Subjektif	98
Tabel 4.10 Pembagian Kategorisasi Kesejahteraan Subjektif	98
Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Kategorisasi Kesejahteraan Subjektif	99
Tabel 4.12 Dimensi Dominan Skala Kesejahteraan Subjektif	101
Tabel 4.13 Kriteria Penilaian Tanggapan Ahli	104
Tabel 4.14 Daftar <i>Professional Judgement</i>	105
Tabel 4.15 <i>Blue Print</i> Skala Sumber Daya Pribadi Setelah CVR	106
Tabel 4.16 <i>Blue Print</i> Skala Tuntutan Pekerjaan Setelah CVR	107
Tabel 4.17 <i>Blue Print</i> Skala Kesejahteraan Subjektif Setelah CVR	108
Tabel 4.18 <i>Blue Print</i> Skala Sumber Daya Pribadi	109
Tabel 4.19 <i>Blue Print</i> Skala Tuntutan Pekerjaan	110
Tabel 4.20 <i>Blue Print</i> Skala Kesejahteraan Subjektif	110
Tabel 4.21 Hasil Uji Reliabilitas	112
Tabel 4.22 Hasil Uji Normalitas	113

Tabel 4.23 Hasil Uji Linieritas <i>Personal Resources</i> dengan Subjective Well Being	114
Tabel 4.24 Hasil Uji Linieritas <i>Job Demands</i> dengan Subjective Well Being	114
Tabel 4.25 Prosentase Nilai Korelasi <i>Personal Resources</i> dengan Subjective Well Being	115
Tabel 4.26 Tingkat Signifikasnsi/Probabilitas <i>Personal Resources</i> dengan Subjective Well Being	116
Tabel 4.27 Persamaan Regresi <i>Personal Resources</i> dengan Subjective Well Being	116
Tabel 4.28 Prosentase Nilai Korelasi <i>job demands</i> dengan Subjective Well Being	118
Tabel 4.29 Tingkat Signifikasnsi/Probabilitas <i>job demands</i> dengan Subjective Well Being	119
Tabel 4.30 Persamaan Regresi <i>job demands</i> dengan Subjective Well Being	119
Tabel 4.31 Persamaan Regresi dan Korelasi <i>personal resources</i> dan <i>job demands</i> dengan Subjective Well Being	121
Tabel 4.32 Prosentase Nilai Korelasi <i>personal resources</i> dan <i>job demands</i> dengan Subjective Well Being	122
Tabel 4.33 Tingkat Signifikasnsi/Probabilitas <i>personal resources</i> dan <i>job demands</i> dengan Subjective Well Being	123
Tabel 4.34 Persamaan Regresi <i>personal resources</i> dan <i>job demands</i> dengan Subjective Well Being	123

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Skema Kerangka Berfikir	61
Gambar 3.2 Jumlah PNS Berdasarkan Golongan	65
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	83
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Golongan Ruang	85
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Kota Asal	87

DAFTAR LAPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 3 Hasil Uji Normalitas

Lampiran 4 Hasil Uji Linieritas

Lampiran 5 Hasil Uji Hipotesis

Lampiran 6 Hasil Uji Deskriptif

Lampiran 7 Lembar Bukti Konsultasi

Lampiran 8 Data Responden Penelitian

Lampiran 9 Naskah Publikasi

ABSTRAK

Budiman, Arif. 2017. SKRIPSI. Judul : **"Pengaruh Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*) dan Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*) terhadap Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well-Being*) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo"**

Pembimbing : Dr. Endah K. Purwaningtyas., M.Psi, Psikolog.

Kata Kunci : Sumber Daya Pribadi, Tuntutan Pekerjaan, Kesejahteraan Subjektif

Penelitian ini didasarkan dengan adanya fenomena pungutan liar pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo. Walaupun tidak semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) melakukan pungutan liar tetapi pungutan liar termasuk tindakan yang merugikan bagi masyarakat dan negara. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sumber daya pribadi dan tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan subjektif Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo, untuk mengetahui tingkat sumber daya pribadi subjek, tingkat tuntutan pekerjaan yang dialami subjek dan untuk mengetahui tingkat kesejahteraan subjektif pada subjek.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Responden pada penelitian ini berjumlah 151 orang. Responden tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo. Pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa sumber daya pribadi dan tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan subjektif Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo. Hasil deskripsi terhadap prosentase sumber daya pribadi subjek menunjukkan 13.9% pada tingkat tinggi, 73.5% dengan tingkat sumber daya pribadi sedang, dan 12.6% dengan tingkat sumber daya pribadi rendah. Sedangkan prosentase tuntutan pekerjaan subjek 17,9% pada tingkat tinggi, 80.1% pada tingkat sedang, dan 2.0% pada tingkat rendah. Pada prosentase kesejahteraan subjektif pada subjek 16.6% berada pada tingkat tinggi, 81.5% pada tingkat sedang, dan 2.0% dengan tingkat kesejahteraan subjektif rendah.

ABSTRACT

Budiman, Arif. 2017. Thesis. Title : **"The Influence of Personal Resources and Job Demands on Subjective Well-Being Civil Servants at Kota Probolinggo"**

Advisor : Dr. Endah K. Purwaningtyas., M.Psi, Psikolog.

Keywords : Personal Resources, Job Demands, Subjective Well Being

This research is based on the phenomenon of illegal levies on Civil Servants in the city of *Probolinggo*. Although not all Civil Servants conduct illegal levies but illegal levies including harmful actions to the public and the state. The purpose of this research is to determine the influence of personal resources and job demands on the subjective wellbeing of Civil Servants at *Kota Probolinggo*, to determine the level of personal resources subject, the level of demands of work experienced by the subject and to determine the level of subjective wellbeing on the subject.

The method used in this research is quantitative method by using multiple linier regression analysis technique. Respondents in this research amounted to 151 people. The respondent is Civil Servant at *Kota Probolinggo*. Sampling for this research using random sampling technique

Based on the results of hypothesis testing using multiple linear regression test showed that personal resources and job demands have a significant influence on the subjective wellbeing of Civil Servants at *Kota Probolinggo*. The results of the description of the percentage of personal resources of the subject show 13.9% at high level, 73.5% with moderate personal resource level, and 12.6% with low personal resource level. While the percentage of job demands subjects 17.9% at high levels, 80.1% at a moderate level, and 2.0% at low levels. In the percentage of subjective wellbeing on the subject 16.6% are at a high level, 81.5% at moderate level, and 2.0% with low subjective welfare.

مستخلص البحث

بوديمان عارف. 2017. البحث الجامعي. موضوع البحث " تأثير الموارد الشخصية وطلبات العمل على الموظف الحكومي في مجال السعادة الشخصية في مدينة بروبولينغغو"
 المشرف : دكتور إينداه فوروانينتياس الماجستير
 كلمة مفتاحية : الموارد الشخصية، وطلبات العاملين، السعادة الشخصية

وتستند هذه الدراسة إلى ظاهرة الرسوم غير القانونية على الموظف الحكومي في مدينة بروبولينغغو. على الرغم من أن ليس كل الموظف الحكومي إجراء رسوم غير قانونية ولكن الضرائب غير المشروعة بما في ذلك الإجراءات الضارة للجمهور والدولة. والغرض من هذه الدراسة هو تحديد تأثير الموارد الشخصية ومطالب العمل على الرفاهية الذاتية الموظف الحكومي بروبولينغغو، لتحديد مستوى الموارد الشخصية الموضوع، ومستوى مطالب العمل التي يعاني منها هذا الموضوع، وتحديد مستوى الرفاهية الشخصية في هذا الموضوع.

الطريقة المستخدمة في هذا البحث هي الطريقة الكمية باستخدام تقنية تحليل الانحدار المتعدد. وبلغ عدد المشاركين في هذه الدراسة 151 شخصا. المدعى عليه هو الموظف الحكومي من مدينة بروبولينغغو. أخذ العينات باستخدام تقنية أخذ العينات العشوائية.

واستنادا إلى نتائج اختبار الفرضيات باستخدام اختبار الانحدار الخطي المتعدد أظهر أن الموارد الشخصية والوظيفة تونتان لها تأثير كبير على الرفاه الشخصي الموظف الحكومي بروبولينغغو. وتبين نتائج وصف نسبة الموارد الشخصية للموضوع 13.9% على مستوى عال، 73.5% مع مستوى معتدل للموارد الشخصية، و 12.6% مع انخفاض مستوى الموارد الشخصية. في حين أن نسبة الوظائف تتطلب 17.9% على مستويات عالية، 80.1% على مستوى معتدل، و 2.0% في مستويات منخفضة. في نسبة الرفاه الشخصي في هذا الموضوع 16.6% هي على مستوى عال، 81.5% على مستوى معتدل، و 2.0% مع ذاتية معدلات منخفضة.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesejahteraan diukur apabila seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak, seperti mapan secara *financial* maupun status sosial. Hal seperti inilah yang sering kita dengar dalam masyarakat, seolah-olah sudah menjadi suatu kesepakatan bersama. Tetapi bagi sebagian orang sejahtera tidak melulu berhubungan dengan mapannya *financial* atau status sosial. Pada hakekatnya kesejahteraan seseorang dapat ditunjukkan dengan terpenuhinya kebutuhan hidup untuk mencapai suatu kebahagiaan (Diener, 1999). Kesejahteraan juga dapat dirasakan melalui kebersamaan serta pengakuan yang dirasakan dalam sebuah lingkungan. Ini tentu bisa terwujud bila seseorang memiliki suatu pekerjaan.

Pekerjaan adalah salah satu faktor terpenting dalam kehidupan manusia. Sebagai makhluk sosial seseorang membutuhkan pekerjaan, karena pekerjaan dapat dikatakan sebagai tolak ukur kesuksesan seseorang dalam kehidupannya. Seseorang dapat dikatakan mapan bilamana ia memiliki suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan keuntungan bagi kehidupannya, baik itu gaji, tunjangan hidup ataupun tunjangan kesehatan. Begitu banyak pekerjaan di era globalisasi saat ini, salah satunya adalah sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pekerjaan yang berhubungan dengan kepentingan Negara baik itu sebagai pegawai di pemerintahan tingkat kota maupun provinsi. Sebagaimana dikatakan dalam Undang-undang No. 43 tahun 1999 pasal 3 ayat (1) tentang Pokok-pokok Kepegawaian, bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) berkedudukan sebagai aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.

Tingkat kualitas hidup serta kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) perlu untuk kita ketahui. Dengan tingkat kesejahteraan dan kualitas hidup yang tinggi maka *output* yang dihasilkanpun akan lebih baik, seperti kualitas pelayanan kepada masyarakat yang baik. Karena pada dasarnya seseorang atau individu dengan pola pikir yang positif maka merekapun juga akan menghasilkan perbuatan yang positif juga, sebaliknya seseorang dengan pola pikir yang negatif maka ia akan menghasilkan perbuatan yang negatif (Seligman, 2002).

Pada kenyataannya dapat ditemui bahwa seseorang yang memiliki penghasilan yang rendah dapat dikatakan tidak sejahteraan. Bukan hanya karena masalah ekonomi saja namun lebih dari itu, seperti permasalahan kebahagiaan keluarga, pendidikan anak-anaknya, gaya hidup, serta juga dapat karena masalah kesehatan. Namun, juga terdapat seseorang yang secara ekonomi atau materi tercukupi, namun masih merasa tidak bahagia dan tidak sejahtera. Oleh karena itu penilaian suatu kesejahteraan pada

masyarakat yang memiliki pekerjaan dengan gaji yang kecil contohnya pegawai negeri sipil dengan golongan II misalnya, menjadi penting untuk diperhatikan oleh pemerintah. Karena kesejahteraan ini penting karena akan mempengaruhi hasil kinerja dari pegawai itu sendiri. Pegawai negeri sipil yang memiliki jabatan yang tinggi atau gaji yang besar, tidak selalu merasakan sejahtera karena pada hakekatnya sejahtera timbul karena suasana hati yang puas serta bahagia dan tidak bisa dilihat dengan nilai gaji yang tinggi ataupun status jabatan yang tinggi pula. Dengan seseorang yang memiliki kesejahteraan yang tinggi, atau bisa dikatakan sejahtera hal tersebut akan menghasilkan sumber daya manusia yang baik sehingga dapat memberikan pelayanan dengan baik terhadap masyarakat.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) perlu diperhatikan oleh pemerintah. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor terpenting yang harus diperhatikan oleh negara dalam mencapai tuntutan kerja atau kualitas yang dihasilkan. Individu atau kelompok harus memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Tetapi seperti yang kita ketahui, bahwa tuntutan kerja tersebut juga harus berimbang dengan kesejahteraan yang didapat oleh individu atau kelompok. Dengan hal tersebut terdapat kesinambungan antara tuntutan kerja dengan hasil atau keuntungan yang didapat oleh individu (pegawai).

Disisi lain, tidak semua individu (pegawai) dapat merasakan kesejahteraan dalam hidupnya, terutama bila dikaitkan dengan pekerjaan. Hal ini terlihat dari adanya berbagai kasus yang sering terjadi pada beberapa

Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia ataupun di daerah sekalipun.

Seperti kasus dua oknum PNS Pemkab Probolinggo seperti berikut:

“Probolinggo - Dua oknum PNS Pemkab Probolinggo tertangkap basah dalam operasi tangkap tangan tim Satgas Polres Probolinggo. Dua PNS itu berdinis di Dishub dan Dispendukcapil. Oknum PNS dari Dishub adalah K yang bertugas penjaga portal di Jalan Gending, sedangkan AR seorang PNS yang berdinis di Dispendukcapil. K terkena OTT pada 15 Oktober dan AR tertangkap pada 18 Oktober 2016 dugaan pungli pengurusan administrasi kependudukan. Saat ini dua PNS tersebut sudah ditetapkan sebagai tersangka. Kapolres Probolinggo AKBP Arman Asmara Syarifuddin membenarkan bahwa Polres Probolinggo telah mengamankan dua PNS itu. Pihaknya telah menjadikan keduanya sebagai tersangka. "Dua PNS itu dari Pemkab Probolinggo, satu dari Dishub dan satu dari Dispendukcapil," terang Kapolres Arman kepada wartawan, Rabu (26/10/2016).” (Detik.com, 2016).

Terlepas dari kasus tersebut terdapat kasus serupa yang terjadi pada tanggal 15 Maret 2017. Melalui data dari Inspektorat Kota Probolinggo, peneliti mendapatkan informasi bahwa Operasi Tangkap Tangan (OTT) yang dilakukan oleh petugas kepolisian Resort Probolinggo Kota yang menangkap dua orang petugas pemungut retribusi pasar ikan. Dimana dua orang tersebut adalah SR (Petugas Tidak Tetap) dan SL (Petugas Tidak Tetap). Tak hanya di pasar ikan Operasi Tangkap Tangan (OTT) juga memanggil petugas Pasar Besar, dimana terdapat 4 orang petugas yang ditangkap yaitu SRT (PNS), BR (PNS), UR (PTT), dan AG (PTT).

Pada kasus tersebut tampak bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) terlihat bahwa tingkat kesejahteraan yang kurang terhadap mereka dapat mempengaruhi tindakan ataupun perbuatan negatif seperti pungli, dimana tindakan tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan kriminalitas. Tingkat

Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*) yang renadah menjadi salah satau faktor yang mempengaruhi tingkat Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well-being*) Pegawai Negeri Sipil (PNS). Terbukti dengan adanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terjaring Operasi Tangkap Tangan (OTT) pada kasus diatas adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan status golongan ruang I/c yang notabene pada golongan tersebut adalah lulusan SMA. Tingkat pendidikan juga penting dalam membangun tingakat Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik. Sehingga dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik diharapkan dapat mengurangi tindakan yang negatif, dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat memberikan dampak positif dalam masyarakat, maka tidak akan merugikan masyarakat ataupun pemerintah.

Pungli sudah menjadi rahasia umum dikalangan masyarakat atau kalangan pegawai setingkat Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pungli terjadi bukan karena tidak adanya sebab, dapat kita ketahui bahwa tuntutan kerja yang tinggi dan tunjangan atau gaji yang sedikit membuat Pegawai Negeri Sipil (PNS) melakukan pungli.

Terlihat bahwa kegiatan pungli ini masih kerap dilakukakan oleh kalangan Pegwai Negeri Sipil (PNS). Tuntutan kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) lebih tinggi dibandingkan buruh, sehingga kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) perlu kita lihat lebih jauh lagi. Pada kasus tersebut terlihat bahwa meskipun sudah dilakukan penangkapan pada kasus sebelumnya, tetapi hal tersebut tidak membuat takut oleh PNS lainnya. Para

pelaku tersebut memiliki tuntutan kerja yang cukup tinggi, dan tingkat kesejahteraan yang rendah, sehingga mengakibatkan mereka melakukan perbuatan pungli.

Perbuatan pungli seperti kasus diatas menunjukkan tindakan yang merugikan bagi negara maupun masyarakat, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa tingkat sumber daya manusia (SDM) yang kurang profesional terhadap pegawai, dimana akan membuat kualitas kerja maupun kualitas pelayanan terhadap masyarakat juga menjadi menurun.

Faktanya gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 30, tahun 2015 tentang perubahan ketujuh belas atas peraturan pemerintah nomor 7 tahun 1977 tentang peraturan gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS). Gaji PNS pada golongan I/a sebesar Rp 1.486.500 sedangkan untuk golongan IV/d Rp 3.529.800. Bila dibandingkan dengan gaji UMK pada tahun 2017 di kota probolinggo dengan nominal Rp 1.735.247 s/d Rp 3.296.000, tentu jauh lebih besar dari pada gaji PNS setingkat golongan I/a.

Data yang lain menyebutkan dari Dinas Kepegawain daerah Kota Probolinggo, terlihat masih banyak Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada pada golongan I/a sampai II/d. Dimana gaji yang diterima oleh PNS sebesar Rp 1.486.500 s/d Rp 2.285.000. Bila dilihat dari jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada golongan tersebut sebanyak 1.538 atau 34,49% dari total keseluruhan jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo.

Maka tidak menutup kemungkinan masih terdapat tindakan pungli dikalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Maka dari situlah negara juga harus memberikan tindakan tegas, terhadap pegawai yang nakal, seperti sanksi penurunan jabatan sampai pemecatan. Sebagai antisipasi, banyak hal yang dapat dilakukan seperti pemberian tunjangan-tunjangan yang pantas atau bisa dikatakan cukup yang dapat mereka peroleh. Selain itu juga pungli yang dilakukan oleh oknum tersebut bisa juga dikarena gaji yang kurang, tunjangan yang tidak cukup, pendampingan yang belum maksimal terhadap mereka. Negara dalam hal ini pemerintah perlu juga untuk mengontrol kinerja mereka, seperti pelatihan, upgrinding, dan juga *asesment* terhadap pegawai.

Tidak hanya pungli yang dilakukan oleh oknum PNS saja, terdapat kasus lain yang juga melibatkan pejabat daerah yang melakukan korupsi, seperti yang ditulis oleh *kompas.com* sebagai berikut :

“Ditanya apakah pihaknya meminta Suhadak mengundurkan diri dari jabatan Wakil Wali Kota agar bisa konsentrasi pada proses hukum, Indi menegaskan bahwa selama masih tersangka, Suhadak tetap menjalankan tugas sebagai wakil wali kota seperti biasa. Namun, tambah Indi, bila ditetapkan sebagai terdakwa atau lebih dari tersangka, situasinya akan berbeda. Diketahui, Suhadak ditetapkan sebagai tersangka oleh Kejaksaan Agung pada Senin (7/7/2014) lalu. Dia dijerat kasus DAK pendidikan 2009 senilai Rp 1,8 miliar dengan sasaran 70 SD.”(Kompas.com, 2014).

Banyak kasus-kasus yang serupa yang terjadi di negeri ini, suatu pekerjaan rumah yang cukup banyak yang harus diselesaikan oleh

pemerintah atau Negara kita ini. Menurut Seligman (2002) seseorang yang bahagia atau sejahtera cenderung mengingat hal-hal atau peristiwa yang menyenangkan dan akan melakukan sesuatu yang positif dan menyenangkan, sebaliknya seseorang atau individu yang melakukan hal-hal yang negatif, ia cenderung mengingat hal-hal yang menyedihkan atau peristiwa buruk dimasa lalunya. Hal inilah yang mejadikan seseorang dapat berbuat buruk atau tindakan yang tidak sesuai norma.

Perbuatan seperti pungli atau korupsi jika tidak ditindak lanjuti secara tegas, seperti pemberian sanksi berupa penurunan jabatan atau pemecatan, ini akan menjadikan perbuatan korupsi atau pungli tersebut sebagai budaya dan akan terus terjadi kasus-kasus yang serupa. Karena pada dasarnya perbuatan seseorang atau individu dapat mencerminkan suasana hati atau keadaan seseorang atau individu itu sendiri, hal inilah kesejahteraan penting untuk diperhatikan agar mengsilakan sumber daya manusia yang baik (Seligman, 2002).

Pada kasus diatas terlihat perbuatan korupsi dapat di katagorikan dalam perbuatan kriminal, dimana korupsi tidak hanya dilakukakan oleh setingkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) saja, tetapi juga dilakukan oleh tingkat pejabat. Terlihat pada kasus tersebut bahwa korupsi dilakukan oleh pejabat kota. Korupsi itu sendiri merupakan perilaku yang menyimpang dari norma-norma yang berada didalam masyarakat, karena korupsi adalah perbuatan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi. Korupsi sendiri disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya (1) Dorongan oleh

motif-motif ekonomi, yakni keinginan untuk mendapatkan uang secara instan, meskipun memiliki etos kerja yang rendah, (2) Rendahnya moral yang dimiliki oleh pelaku, dan (3) Penegakan hukum yang lemah. (Purwantari, dalam Salama, Nadiatus., 2014).

Sumber daya pribadi (*Personal resources*) menjadi perlu untuk diamati karena pada dasarnya pelaku korupsi itu sendiri merupakan kejahatan yang dilakukan dengan perhitungan yang teliti dan fakta yang mengejutkan, bahwa kebanyakan pelaku korupsi adalah mereka dari orang-orang yang terdidik dan terpelajar (Masduki, dalam Salama, Nadiatus., 2014). Sehingga korupsi ini sendiri akan berdampak terhadap masyarakat dan negara seperti (1) Runtuhnya akhlak, moral, integritas, dan religiusitas bangsa dan Negara, (2) Adanya efek buruk bagi perekonomian Negara, (3) Akan mengakibatkan matinya matinya etos kerja bagi masyarakat, (4) Terjadinya eksploitasi sumber daya alam oleh sekelompok orang, dan (5) Memiliki dampak social dengan merosotnya *human capital* (Na'im *et.al.*, 2006).

Pekerjaan rumah pemerintah tidak hanya terkait sumber daya pribadi (*personal resources*) saja tetapi situasi kerja yang buruk seringkali membuat para pegawai merasa kesejahteraan atau kebahagiaan hidupnya hilang, sehingga hal inilah yang dapat menimbulkan tingkat stress yang tinggi di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Seperti hasil wawancara dari perwakilan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Kota

Probolinggo yang peneliti lakukan pada tanggal 15 Februari 2017 kepada bapak MJ yang hasil wawancara sebagai berikut.

“Sebenarnya pekerjaan yang saya kerjakan ini tidaklah sulit, tetapi tuntutan serta beban tanggung jawab yang harus saya pikul ini cukup menguras pikiran saya, ya hal inilah yang sering membuat saya merasakan stress. Pekerjaan sebagai auditor muda dan saya bekerja dibawah badan negara, memberikan suatu tantangan tersendiri bagi hidup saya. Meskipun tunjangan kesejahteraan, gaji pokok, dan terdapat gaji diluar gaji pokok yang saya terima, hal itu terkadang tidak sebanding dengan tanggung jawab yang saya pikul. Ini sering saya alami, terkadang saya merasa cukup tidaknya gaji saya untuk. Saya punya 3 anak, 2 anak saya masih sekolah dan saya masih butuh banyak uang untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Ya seperti ini dek yang saya alami, bisanya kalau saya mereneng saya cenderung bediam diri, dan membaca buku, itu yang sering saya lakukan”.

Pada hasil wawancara diatas terlihat bahwa *interviewer* sulit untuk bersosialisasi. Hal inilah yang perlu kita ketahui agar kesejahteraan dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) bisa diukur, karena hal ini juga penting sebagai pemicu berkembangnya kualitas sumber daya manusia (SDM) dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) itu sendiri. Individu yang sangat berbahagia atau dapat dikatakan sejahtera adalah individu yang banyak menghabiskan waktunya untuk bersosialisasi (Seligman, 2002). Seseorang akan cenderung menyendiri bilamana seseorang atau individu itu sedang merasakan depresi tingkat stress yang tinggi, sebaliknya seseorang atau individu yang bahagia atau sejahtera mereka cenderung akan cenderung menunjukkan emosi positif seperti tersenyum, bersosialisai, dan bekerja dengan penuh semangat.

Seseorang dikatakan sejahtera juga dapat dilihat betapa rasa syukur yang mereka alami, dimana seseorang orang dapat hidup dengan rasa tenang

dan merasakan beban hidup yang ringan. Dari sinilah seseorang memiliki cara pandang tersendiri dalam menilai kesejahteraan dihidupnya. Sebagian orang akan memaknai kesejahteraan dengan banyak cara seperti penghasilan yang banyak berarti ia sejahtera atau juga seseorang merasa sejahtera bila ia mendapatkan kebutuhan psikologis yang cukup seperti ia merasa bahagia karena memiliki banyak teman serta keluarga yang menyayangnya. Menurut Seligman (2002) seseorang atau individu mungkin akan beranggapan bahwa dengan menyukuri dan menikmati yang ia miliki sekarang, hal tersebut sudah membuatnya bahagia.

Dukungan keluarga juga dapat mempengaruhi kesejahteraan seseorang seperti yang dikatakan oleh ibu LI melalui wawancara singkat pada tanggal 17 Maret 2017, dimana beliau mengungkapkan dengan adanya anak-anaknya yang sering disampingnya hal itu yang membuat beliau merasa bahagia dan beban kerja seketika hilang. Dengan pekerjaan sebagai staff di Dinas Kepegawean Kota Probolinggo beliau merasa tuntutan kerja yang beliau alami tidak sebanding dengan apa yang beliau dapat (uang). Wawancara juga dilakukan kepada bapak SG, dimana menurut bapak SG sejahtera berarti memiliki penghasilan yang cukup, tunjangan hidup. Bapak SG selain menjadi PNS beliau juga memiliki warung di rumahnya. Dengan penghasilan perbulan Rp 1.486.500 tidak cukup untuk menghidup 2 orang anak. Beliau mengatakan dengan adanya warung di rumahnya dapat menghasilkan tambahan *financial*, dan warung tersebut dijaga oleh istrinya. Bapak MH juga mengatakan pekerjaan yang beliau alami sering membuat

beliau lembur di malam hari, yang membuat kesehatan beliau menurun, beliau sering mengalami insomnia di malam hari. Bapak MH bekerja sebagai staff di Bankesbangpol kota probolinggo, beliau sudah bekerja disana selama 14 tahun dengan status golongan ruang I/c.

Menurut Seligman (2002) suasana hati yang positif membuat cara berfikir kita menjadi positif juga dan sebaliknya jika kita berfikir yang negatif dapat di pengaruhi oleh suasana hati yang negatif pula. Suasana hati yang negatif ini dapat diibaratkan seperti kecewa, iri dan lain sebagainya, hal ini dapat membuat seseorang bertindak kepada hal-hal yang negatif seperti acuh terhadap teman kerja, menunda pekerjaan dan sebagainya. Sedangkan suasana hati positif membuat seseorang bekerja dengan penuh semangat dan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal seperti menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Kesejahteraan (*well-being*) dalam istilah yang umum menggambarkan kondisi individu atau kelompok, seperti kondisi ekonomi, sosial, psikologis, rohani dan medis seseorang. Seseorang dapat dikatakan sejahtera (*well-being*) yang tinggi bila individu atau kelompok memiliki pengalaman yang positif, sedangkan individu atau kelompok dengan kesejahteraan (*well-being*) yang rendah dapat dikaitkan dengan keadaan atau kondisi yang negatif. Walaupun tidak banyak definisi tentang kesejahteraan (*well-being*), kesejahteraan (*well-being*) dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang umum untuk kondisi suatu individu atau kelompok, dimana individu atau kelompok dapat merasakan rasa bahagia, sedih, atau kecewa.

Kesejahteraan (*Well-being*) itu sendiri dibagi menjadi dua istilah yaitu kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) dan kesejahteraan objektif (*objective well-being*). Kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) sendiri adalah suatu evaluasi-evaluasi kognitif dan afektif seseorang yang terjadi dalam hidupnya. Evaluasi-evaluasi tersebut menimbulkan reaksi-reaksi emosi yang dijadikan sebagai penilaian kognitif dalam kepuasan dan pemenuhan. Sedangkan Kesejahteraan objektif (*objective well-being*) ini berhubungan dengan kepuasan akan kebutuhan dasar, seperti halnya untuk karakteristik rumah, hal yang perlu dipertimbangkan berkaitan dengan air minum yang bagus, listrik dan kebersihan. Sedangkan dalam hal hubungannya dengan pendidikan seperti frekuensi hadir sekolah, tipe sekolah, lokasi sekolah, model transportasi yang digunakan dan berapa lama jarak yang ditempuh (Royo & Jackeline, 2005). Dari sini lah terdapat 2 aspek yang berbeda dari kesejahteraan (*well-being*) itu sendiri, sehingga penelitian ini perlu fokus terhadap aspek mana yang akan diangkat dan harus sesuai dengan tujuan penelitian ini.

Melihat permasalahan yang ada pada penelitian ini, peneliti lebih fokus kepada kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) agar penelitian ini juga tidak terlalu luas, karena kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) lebih menggambarkan individu mengenai kesejahteraan hidup Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo secara spesifik. Selain itu juga dapat menggambarkan secara menyeluruh mengenai kepuasan hidup secara subjektif dibanding dengan Kesejahteraan objektif (*objective well-*

being) yang lebih cenderung umum serta lebih bersifat universal dan tidak berbeda diantara masyarakat.

Kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) adalah persepsi seseorang terhadap pengalaman hidupnya, yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afektif terhadap hidup dan merepresentasikan kesejahteraan psikologis (Ariati, 2010). Sedangkan menurut Diener, Lucas & Oishi (2005) Kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) merupakan sebuah konsep yang luas yang meliputi emosi yang menyenangkan, rendahnya level mood negatif, dan tingginya kepuasan pokok dari positif psikologis karena dapat membuat hidup individu berharga. Kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) ini sendiri dapat diukur dengan kebahagiaan (*happiness*) dan kepuasan hidup (*life satisfaction*). Terdapat definisi dari kebahagiaan (*happiness*) itu sendiri dimana menurut Seligman, Parks & Steen (2004) kebahagiaan (*happiness*) didefinisikan sebagai “*very thing which makes life worth living*” atau banyak hal yang membuat hidup layak untuk ditinggali.

Menurut Robbins & Kliever (2000) Kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) juga mengacu pada evaluasi diri dari kepuasan hidup. Maka pada penelitian ini, peneliti lebih menekankan pada kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) yang ditinjau berdasarkan dari kepuasan hidup, sebagai mana ketika kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) ini dapat menunjukkan bagaimana seseorang dapat berfikir serta merasakan kehidupannya. Berdasarkan hal tersebut kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) merupakan topik yang

hangat bagi kehidupan organisasi dan hal inilah yang telah menjadi fokus dalam masyarakat. Maka atas dasar inilah peneliti mencoba untuk melakukan penelitian tentang kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) dikalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo.

Selanjutnya pegawai dapat dikatakan sejahtera (*well-being*) adalah pegawai yang bahagia. Bahagia itu sendiri dapat disetarakan dengan istilah kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) (Carr, 2004). Sedangkan menurut Diener & Lucas (1999) kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) adalah evaluasi individu tentang kehidupannya, termasuk penilaian kognitif terhadap kepuasan hidupnya serta penilaian afektif terhadap emosinya. Hal yang sama juga dikatakan Diener & Lucas bahwa kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) juga dapat diketahui dari ada atau tidaknya perasaan bahagia (Diener & Lucas, 1999). Maka dari itu begitu banyak orang yang merasa bahagia serta puas terhadap penghasilan yang mereka capai, sehingga mereka pun dapat merasakan kebahagiaan dan ketenangan dalam hidupnya, namun sebaliknya ada juga yang merasa tidak puas dengan hasil yang mereka capai sehingga mereka pun tidak merasakan kebahagiaan dan ketenangan dalam kehidupannya.

Kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) tidak hanya berkaitan dengan bagaimana seseorang tersebut bahagia tetapi kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) merupakan konsep yang meliputi kepuasan hidup yang tinggi, rendahnya tingkat mood negatif dalam

diri seseorang, emosi, serta pengalaman yang menyenangkan. Tidak hanya itu saja kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) juga terdiri dari tiga aspek pembangun yaitu afek positif dan afek negatif serta kepuasan hidup. Disinilah terdapat afek positif dan afek negatif yang mana hal tersebut merupakan bagian dari aspek afektif, sedangkan yang berkaitan dengan kepuasan hidup merupakan aspek yang merepresentasikan aspek kognitif individu.

Kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja seseorang (*work performance*) dan kepuasan kerja (Russel, 2008). Dengan seperti ini dapat diartikan semakin tinggi kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*), maka semakin tinggi pula kinerja (*work performance*) dan kepuasan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Diener & Diener (1996) dalam hasil penelitiannya yang meneliti tentang kebahagiaan seseorang. Peneliti melakukan wawancara atau memberikan pertanyaan pertanyaan didalam penelitiannya. Peneliti bertanya seberapa besar kebahagiaan yang dimiliki seseorang. Tujuan dari pertanyaan ini untuk melihat fakta siapa yang lebih atau kurang bahagia, dan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar orang merasa puas dan bahagia terhadap hasil yang dicapainya seperti pekerjaannya, persoalan pernikahan yang dialami, serta waktu luang yang mereka miliki.

Penelitian yang hampir sama juga dilakukan oleh Soini, Aro & Niemivirta (2007) dimana dalam penelitiannya mereka menyimpulkan

bahwa kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan diri (*self-improvement*) serta orientasi terhadap tujuan prestasi (*achievement goal oriented*), dimana semakin tinggi kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) maka semakin tinggi juga pengembangan diri (*self-improvement*) serta *achievement goal orientation* seseorang. Maka dari itu kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) penting untuk diteliti karena memiliki pengaruh terhadap banyak aspek psikologi.

Selanjutnya, menurut Diener, Scollon & Lucas (2003) kepuasan hidup seseorang secara umum dapat dirasakan menurut penilaian individu terhadap kehidupannya sendiri, sedangkan kepuasan domain merupakan hasil dari evaluasi individu terhadap domain-domain spesifik individu. Contoh dari domain-domain spesifik itu sendiri meliputi keuangan, pekerjaan, pernikahan, pertemanan, hingga kesehatan individu tersebut. Aspek afektif inilah yang mengacu pada afek dominan yang dirasakan oleh individu yang akan mempengaruhi tingkat kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*).

Kemudian penelitian serupa juga dilakukan oleh Anwarsyah dimana hasil penelitian yang ia lakukan tentang hubungan antara tuntutan kerja (*job demands*) dengan kesejahteraan pekerja (*workplace well being*) pada pekerja *shift*, dimana pada hasil penelitian ini menunjukkan terdapat adanya hubungan negatif antara tuntutan kerja (*job demands*) dengan kesejahteraan pekerja (*workplace well being*) pada pekerja *shift* (Anwarsyah *et al*, 2012).

Dengan hal inilah, terlihat bagaimana seseorang memaknai kebahagiaan secara berbeda-beda, kebahagiaan dapat diukur dengan bagaimana seseorang tersebut sukses dalam pekerjaannya, karir yang ia jalani, serta pendapatan *financial* yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya. Kebahagiaan juga dapat diperoleh melalui intensitas seseorang tersebut dapat berkomunikasi serta bersosialisasi dengan orang lain, berapa banyak orang atau individu tersebut memiliki teman dan bagaimana orang lain menganggap keberadaannya. Kebahagiaan juga dapat ditunjukkan dengan emosi positif seperti tertawa, tersenyum, serta bersemangat.

Terdapat penelitian tentang kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*), dimana kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) dipengaruhi oleh banyak factor, antara lain adalah tuntutan kerja (*job demands*). Tuntutan kerja (*job demand*) merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari suatu pekerja yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan psikologis (Bakker, Demerouti, Euwema, 2005). Aspek-aspek tersebut dapat ditunjukkan dengan emosi-emosi seperti keadaan fisik seseorang, misalnya dengan tingkat tuntutan kerja (*job demands*) yang tinggi fisik seseorang cenderung menurun seperti mudah merasa sakit, letih, capek sampai bisa mengakibatkan sakit. Aspek psikologis juga dapat terjadi bila tingkat tuntutan kerja (*job demands*) pada seseorang itu tinggi, misalnya di tunjukan dengan menunjukkan emosi negatif seperti marah, cemberut sampai dapat mengakibatkan depresi, seseorang juga dapat mengalami gangguan sosial seperti merasa dirinya

tidak memiliki teman, sulit untuk bersosialisasi dengan orang lain, dan tidak memiliki rekan kerja. Seperti halnya menurut Seligman (2002) Kehidupan yang utuh adalah bagaimana seseorang mengalami emosi positif tentang masa lalu dan masa sekarang, menghayati perasaan positif dari kenikmatan yang kita miliki, serta menggunakan kekuatan diri untuk memaknai kehidupan kita sendiri.

Tuntutan kerja (*job demands*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress, depresi, kebahagiaan seseorang. Menurut Koesmono (2007) bahwa tuntutan kerja (*job demands*) memiliki pengaruh yang positif terhadap stress kerja. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Karasek (dalam Anwarsyah, 2012) bahwa tuntutan kerja (*job demands*) sebagai aspek yang menimbulkan stress dari suatu pekerjaan. Sedangkan Grabner, Semmer & Elfering (dalam Anwarsyah *et al*, 2012) menyatakan bahwa *stressor* pekerjaan (dalam hal ini, *job demands*) merupakan satu hal yang mungkin akan menjadi sebagai penyebab buruknya kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*), performa kerja (*job performance*), maupun kesehatan seseorang. Maka berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas, tuntutan kerja (*job demands*) diduga mempunyai hubungan serta pengaruh yang negatif terhadap kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*), dimana semakin rendah tuntutan kerja (*job demands*) maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) dan semakin tinggi *job demands* maka semakin rendah tingkat *subjective well-being*.

Tuntutan kerja (*job demands*) menjadi faktor yang memiliki pengaruh paling dalam menjelaskan tingkat stress dalam suatu pekerjaan, seperti penelitian Kitaoka (dalam Anwarsyah *et al*, 2012) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan kerja (*job demands*) maka semakin tinggi pula depresi seseorang. Bakker dan Demerouti (2006) juga menyimpulkan bahwa tuntutan kerja (*job demands*) merupakan sebuah tekanan kerja yang tinggi, tuntutan emosional, dan ambiguitas peran yang dapat menyebabkan masalah tidur, gangguan kesehatan, dan kelelahan. Terdapat beberapa contoh dari tuntutan kerja (*job demands*) misalnya tekanan tinggi pada pekerjaan, lingkungan fisik kerja yang tidak nyaman, lingkungan yang tidak menguntungkan, dan interaksi secara emosional dengan klien yang menuntut. Pada dasarnya meskipun tuntutan kerja (*job demands*) ini belum tentu negatif, tetapi tuntutan kerja (*job demands*) dapat berubah menjadi stress pekerjaan saat bertemu dengan tuntutan yang membutuhkan usaha yang tinggi dari karyawan yang tidak memiliki kemampuan yang memadai (Meijam & Mulder, 1998, dalam Bakker & Demerouti, 2006). Disini peran tuntutan kerja (*job demands*) merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial serta organisasi dalam lingkungan kerja. Hal ini menjadikan suatu negara (dalam hal ini lembaga pemerintahan) membutuhkan usaha untuk meningkatkan kemampuan fisik ataupun psikologis yang terus-menerus agar dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) seseorang.

Sejalan dengan pemahaman terhadap tuntutan kerja (*job demands*), hubungan antara tuntutan kerja (*job demands*) dengan kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) dimana terdapat hubungan negatif terhadap tuntutan kerja (*job demands*) dan kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*). Tetapi bila hasil penelitian menunjukan nilai negatif maka tuntutan kerja (*job demands*) memiliki dampak yang positif untuk kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) karena individu atau orang tersebut memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan, serta tidak merasakan tekanan terhadap pekerja yang ia kerjakan, sebaliknya jika nilai tuntutan kerja (*job demands*) memiliki arah yang positif maka hal tersebut berdampak negatif terhadap kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) seseorang karena individu atau orang tersebut memberikan hasil yang menurun terhadap pekerjaan yang ia hadapi.

Tidak hanya itu, selain mengukur aspek tuntutan kerja (*job demands*), penelitian ini juga mengukur seberapa besar peranan sumber daya pribadi (*personal resources*) dalam mempengaruhi kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*). Pada dasarnya ketertarikan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor personal dan faktor lingkungan. (Hobfoll, 1987).

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) dalam penelitiannya, bisa dikatakan bahwa *job demands* dan *personal resources* merupakan indikator dari ketertarikan kerja. Heuvel *et al.* (2010) mengembangkan model sumber daya pribadi (*personal resources*) sebagai sarana pendukung bahwa hasil

dari organisasi seperti kinerja, komitmen dan kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) dalam lingkungan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh aspek lingkungan kerja tuntutan kerja (*job demands*), berupa tekanan kerja dan *job resources*, berupa dukungan dan otonomi, tetapi juga oleh karakteristik individu tertentu, yang disebut sumber daya pribadi (*personal resources*) seperti *self efficacy* dan harapan. Hal itulah yang membuat peneliti juga memasukan aspek sumber daya pribadi (*personal resources*) dalam penelitian ini. Sehingga penelitian ini tidak hanya terukur dari satu aspek saja tetapi juga dari aspek lain yang ada hubungannya dengan kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*).

Suatu birokrasi juga memiliki keragaman dalam organisasi hal ini juga penting bagi tumbuhnya perkembangan suatu negara atau lembaga pemerintahan, sehingga dapat saling mengisi dalam kekurangan, dan saling mendukung kelebihan dan , mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Suatu perusahaan dapat saling mengisi kekurangan dan saling mendukung terhadap perkembangan perusahaan. Karyawan yang beragam ternyata dapat lebih produktif dalam menyelesaikan sebuah proyek. Dari sinilah dapat terbentuk suatu komitmen serta kesenangan terhadap pekerjaan yang dihadapi, sehingga kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) seseorang dapat menunjukkan nilai yang positif.

Dari beberapa paparan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya pribadi

(*personal resources*) terhadap kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dari sini diduga bahwa faktor pribadi (*personal resources*) Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta tuntutan kerja (*job demands*) terhadap pekerjaan yang di hadapai akan mempengaruhi tingkat kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) dalam dirinya.

Terlepas dari penjelasan yang sudah paparkan, peneliti menganggap *subjective well-being* dianggap penting untuk diteliti, karena melihat fakta lapangan yang sudah peneliti paparkan. Maka dari itu disusunlah penelitian dengan judul “Pengaruh Tuntutan Kerja (*Job Stresses*) dan Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*) terhadap Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well-being*) Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo”

B. Rumusan Masalah

Dilihat dari latar belakang masalah, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat sumber daya pribadi (*personal resources*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo.
2. Bagaimana tingkat tuntutan pekerjaan (*job demands*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo.
3. Bagaimana tingkat kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo.

4. Apakah ada pengaruh antara sumber daya pribadi (*personal resources*) terhadap kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo.
5. Apakah ada pengaruh antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) terhadap kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo.
6. Apakah ada pengaruh sumber daya pribadi (*personal resources*) dan tuntutan pekerjaan (*job demands*) terhadap kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo.

C. Tujuan

Tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, sebagaimana berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat sumber daya pribadi (*personal resources*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo.
2. Untuk mengetahui tingkat tuntutan pekerjaan (*job demands*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo.
3. Untuk mengetahui tingkat kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara sumber daya pribadi (*personal resources*) terhadap kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo.

5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara tuntutan kerja (*job demands*) terhadap kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo.
6. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh sumber daya pribadi (*personal resources*) dan tuntutan pekerjaan (*job demands*) terhadap kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 manfaat, diantaranya adalah :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian mengenai *subjective well-being* ini diharapkan mampu memberikan informasi tentang pengaruh *personal resources* dan *job demands* terhadap *subjective well-being*, serta dapat memberikan sumbangsi terhadap wawasan baru dalam pengembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini antara lain :

- a. Sebagai sumbangan pemikiran bagi instansi yang terkait, khususnya dalam pengembangan tingkat kesejahteraan (*subjective well-being*) sehingga dapat meningkatkan tingkat

SDM serta sebagai referenser terhadap pimpinan (Walikota Kota Probolinggo) mengenai langkah-langkah yang akan diambil apabila terdapat permasalahan yang ada di lingkungan kerja.

- b. Bagi instansi yang terkait, hal ini dapat bermanfaat untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan bagi SDM khususnya dalam meningkatkan semangat kerja.
- c. Bagi dunia psikologi, diharapkan dapat memberikan informasi empiric terkait pengaruh sumber daya pribadi (*personal serources*) dan tuntutan pekerjaan (*job demands*) terhadap kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*), sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang akan mengadakan penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well-being*)

a. Definisi Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well-being*)

Diener & Lucas (1999) menjelaskan bahwa kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) adalah evaluasi individu tentang kehidupannya, termasuk penilaian kognitif terhadap kepuasan hidupnya serta penilaian afektif terhadap emosinya. Individu atau seseorang dapat dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) yang tinggi bila mereka merasa bahagia, serta puas dengan kondisi hidup mereka, memiliki rasa emosi yang positif dan jarang meraksakan emosi negatif. Seperti yang dikatakan Diener & Lucas, (1999) kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) dapat diketahui dari ada atau tidaknya perasaan bahagia. Kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) itu sendiri merupakan katagori yang luas mengenai fenomena dalam menyangkut respon-respon emosional individu atau seseorang, dan dominan terhadap kepuasan serta penilaian-penilaian global atas kepuasan hidup (Diener & Pavot dalam Ningsih, 2013).

Diener (2009) mendefinisikan kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) menjadi tiga kategori. Pertama kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) bukanlah sebuah pernyataan subjektif tetapi merupakan beberapa keinginan yang berkualitas dimana hal ini ingin

dimiliki oleh setiap orang. Kedua kesejahteraan subjectif (*subjective well-being*) merupakan sebuah penilaian terhadap kehidupan seseorang secara menyeluruh yang merujuk pada berbagai macam kriteria. Sedangkan yang ketiga, kesejahteraan subjectif (*subjective well-being*) suatu perasaan positif lebih besar dari perasaan negatif dimana hal ini digunakan oleh seseorang dalam rutinitas sehari-hari misalnya percakapan, pekerjaan, dan pertemanan. Pendapat lain disampaikan oleh Campbell (dalam Diener, 2009) kesejahteraan subjectif (*subjective well-being*) terletak pada pengalaman setiap individu atau seseorang yang merupakan pengukuran positif dan secara khas mencakup pada penilaian dari seluruh aspek kehidupan seseorang.

Kesejahteraan subjectif (*subjective well-being*) mencakup kedalam komponen yang luas di kehidupan individu atau seseorang, seperti kebahagiaan, kepuasan hidup, keseimbangan kesenangan, pemenuhan, dan stress serta penanganan secara aktif dan evaluasi kognitif hidup individu atau seseorang (Diener, *et al.*, 2005).

Definisi lain tentang kesejahteraan subjectif (*subjective well-being*) adalah persepsi individu atau seseorang tentang keberadaan atau pandangan subjektif mereka dalam pengalaman hidupnya (Russel dalam Ningsih, 2013). Tak cuma itu saja menurut Ariati (2010) kesejahteraan subjectif (*subjective well-being*) merupakan persepsi seseorang atau individu terhadap pengalaman hidupnya, yang terdiri dari evaluasi kognitif dan

afektif terhadap hidup, serta mempresentasikannya kedalam emosi yang positif dan kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan pemaparan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan subjectif (*subjective well-being*) adalah suatu persepsi, penilaian, atau reaksi emosi individu atau seseorang terhadap pengalaman dan kejadian-kejadian yang di alami dalam kehidupannya, yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup serta mempresentasikan dalam bentuk emosi psikologis yang positif maupun negatif.

b. Komponen-komponen Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well-being*)

Ryff & Keyyes (dalam Lopes & Snvder, 2007) menghasilkan suatu model kesejahteraan dalam bentuk multidimensi yang terdiri atas enam fungsi psikologi positif, yaitu :

1. Penerimaan diri

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

2. Hubungan positif dengan sesama

Diener dan Seligman menemukan bahwa hubungan sosial yang baik merupakan sesuatu yang diperlukan, tapi tidak cukup membuat kesejahteraan subjektif seseorang tinggi.

Artinya, hubungan sosial yang baik tidak membuat seseorang mempunyai kesejahteraan subjektif yang tinggi, namun seseorang dengan kesejahteraan subjektif yang tinggi mempunyai ciri-ciri berhubungan sosial yang baik.

3. Atonomi

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

4. Penguasaan lingkungan

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

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

5. Tujuan dalam hidup

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

6. Pertumbuhan pribadi

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

Berdasarkan pendapat Ryff & Keyyes (dalam Lopes & Snvder, 2007) tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki kesejahteraan subjektif dapat ditunjukan dengan penerimaan diri, hubungan

positif dengan orang lain, otonomi atau kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pribadi yang berkembang.

Eddington & Shuman (2005) berpendapat bahwa kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) itu sendiri terdiri dari beberapa komponen-komponen utama, dimana komponen tersebut berupa kepuasan hidup secara umum, kepuasan hidup dalam ranah yang lebih spesifik, adanya afek positif seperti mood dan emosi yang menyenangkan, dan ketiadaan afek negatif yaitu mood dan emosi yang negatif.

Komponen-komponen utama seperti afek positif, afek negatif, kepuasan hidup secara umum dan kepuasan hidup secara spesifik, ini memiliki keterkaitan satu sama lain. Dari setiap komponen-komponen tersebut menyediakan informasi unik mengenai kualitas subjektif dari individu atau seseorang dalam kehidupannya. Terdapat penggolongan dari setiap komponen, seperti afek positif dan afek negatif digolongkan dalam komponen afektif, sementara kepuasan hidup dan domain kepuasan termasuk kedalam komponen kognitif.

Eddington & Shuman (2005) juga berpendapat bahwa komponen-komponen utama ini direduksi ke dalam elemen khusus, seperti afek positif meliputi keriangian hati, kebahagiaan, kegembiraan, kesenangan, dan kebanggaan. Afek negatif meliputi munculnya emosi atau perasaan bersalah, kecemasan, kesedihan, kekhawatiran, rasa iri, stress dan depresi.

Kepuasan ranah kehidupan muncul terhadap keluarga, pekerjaan, waktu, kesehatan, keuangan dan dirinya sendiri serta kelompok dalam lingkungannya. Dan yang terakhir kepuasan hidup di kategorikan melalui kepuasan hidup saat ini, kepuasan masa lalu dan kepuasan masa depan.

Kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) menurut Diener *et al.*, (1999) terbagi dalam dua komponen umum, diantaranya :

1. Komponen Kognitif

Komponen kognitif adalah evaluasi dari kepuasan hidup, yang didefinisikan sebagai penilaian dari hidup individu atau seseorang. Evaluasi terhadap kepuasan hidup dapat dibagi menjadi:

- a. Evaluasi terhadap kepuasan hidup secara global (*life satisfaction*), yaitu evaluasi responden terhadap kehidupannya secara menyeluruh. Kepuasan hidup secara global dimaksudkan untuk mempresentasikan penilaian responden secara umum dan reflektif terhadap kehidupannya. Secara lebih spesifik, kepuasan hidup secara global melibatkan persepsi seseorang terhadap perbandingan keadaan hidupnya dengan standar unik yang mereka punyai.
- b. Evaluasi terhadap kepuasan pada domain tertentu (*Domain Satisfaction*), adalah penilaian yang dibuat seseorang dalam mengevaluasi domain dalam

kehidupannya, seperti kesehatan fisik dan mental, pekerjaan, diri sendiri, waktu luang, dan keluarga. Kedua komponen tersebut tidak sepenuhnya terpisah. Evaluasi terhadap kepuasan hidup secara global merupakan refleksi dari persepsi seseorang terhadap hal-hal yang ada dalam hidupnya, ditambah dengan bagaimana kultur mempengaruhi pandangan hidup yang positif dari seseorang.

2. Komponen Aktif

Secara umum, komponen aktif kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) merefleksikan pengalaman dasar dalam peristiwa yang terjadi di dalam hidup seseorang. Dengan meneliti tipe-tipe dari reaksi afektif yang ada seorang peneliti dapat memahami cara seseorang mengevaluasi kondisi dan peristiwa di dalam hidupnya. Komponen afektif kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) dapat dibagi menjadi:

a. Afek positif (*positive affect*)

Afek positif mempresentasikan mood dan emosi yang menyenangkan seperti kasih sayang. Emosi positif atau menyenangkan adalah bagian dari kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) karena emosi-emosi tersebut merefleksikan reaksi seseorang terhadap peristiwa-peristiwa yang

menunjukkan bahwa hidup berjalan sesuai dengan apa yang ia inginkan. Afek positif terlihat dari emosi-emosi spesifik seperti, senang (*excited*), bangga (*proud*), bersemangat (*inspired*), penuh tekad (*determined*), penuh perhatian (*attentive*), dan aktif (*active*).

b. Afek negatif (*negatif affect*)

Afek negatif adalah pravelensi dari emosi dan mood yang tidak menyenangkan dan merefleksikan respon negatif yang dialami seseorang sebagai reaksinya terhadap kehidupan, kesehatan, keadaan, dan peristiwa yang mereka alami. Afek negatif terlihat dari emosi-emosi spesifik seperti sedih atau susah (*distressed*), bersalah (*guilty*), lekas marah (*irritable*), gelisah (*nervous*), gugup (*jittery*), dan khawatir (*afraid*).

Berdasarkan hal diatas komponen-komponen ini dapat disimpulkan menjadi dua komponen utama, yaitu komponen kognitif dan komponen aktif, dimana komponen kognitif melibatkan evaluasi secara global terhadap kehidupan dan evaluasi secara domain atau lebih spesifik dalam kehidupan seseorang. Sedangkan komponen aktif itu sendiri melibatkan afek positif (*positive affect*), seperti senang (*excited*), bangga (*proud*), bersemangat (*inspired*), penuh tekad (*determined*), penuh perhatian (*attentive*), dan aktif

(*active*) dan afek negatif (*negative affect*) seperti sedih atau susah (*distressed*), bersalah (*guilty*), lekas marah (*irritable*), gelisah (*nervous*), gugup (*jittery*), dan khawatir (*afraid*).

c. Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well-being*)

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) terhadap individu atau seseorang, menurut Pavot dan Diener (dalam Linely & Joseph, 2004) kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain :

1. Watak

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

2. Sifat

Sifat adalah elemen yang melekat didalam diri individu atau seseorang, sifat itu terdapat dua tipe yaitu sifat *introvert* dan sifat *ekstrovert* dimana sifat *ekstrovert* berada pada tingkat kebahagiaan yang paling tinggi karena mempunyai kepekaan yang lebih besar terhadap imbalan yang positif atau mempunyai reaksi yang lebih kuat terhadap peristiwa yang menyenangkan.

3. Karakteristik

Karakteristik individu atau seseorang seperti optimisme dan percaya memiliki hubungan terhadap kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*). Dimana orang yang optimis tentang masa mendatang memiliki tingkat kebahagiaan yang tinggi dibandingkan dengan individu yang pesimis yang mudah menyerah serta putus asa terhadap kemungkinan-kemungkinan dimasa mendatang.

4. Hubungan Sosial

Hubungan sosial yang positif dapat dikategorikan atau berkaitan dengan kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*), karena dengan adanya hubungan yang positif dalam lingkup sosial, hal ini menjadikan adanya dukungan sosial dan kedekatan emosional dari masing-masing individu. Pada dasarnya kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain merupakan suatu kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain, hal ini adalah sesuatu yang wajar karena ini adalah kebutuhan yang mendasar dari individu atau seseorang.

5. Pendapatan

Seseorang mengakui kepuasannya dalam bekerja karena adanya peningkatan pendapatan pribadi, ini menjadikan pendapatan pribadi (gaji) menjadikan faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*). Meskipun begitu, uang bukanlah satu-satunya faktor tetapi kebahagiaan lebih banyak dipengaruhi

oleh rasa dihormati, kemandirian, keberadaan teman serta memiliki pekerjaan yang memuaskan.

6. Pengangguran

Pengangguran juga menjadi faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) karena pengangguran dapat menyebabkan kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) menurun, walaupun pada akhirnya seseorang dapat bekerja kembali. Pengangguran adalah penyebab besar adanya ketidak bahagiaan, namun perlu diperhatikan bahwa tidak semua pengangguran mengalami ketidak bahagiaan.

7. Pengaruh Sosial

Sosial/Budaya dapat mempengaruhi kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) seseorang karena terdapat perbedaan *culture*, kebiasaan, dan perbedaan status sosial didalam suatu negara. Hal inilah yang membuat adanya kecemburuan antar individu atau masyarakat, yang berakibat turunnya kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) individu atau seseorang.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) memiliki tujuh faktor yang mempengaruhi, diantaranya adalah faktor watak, sifat, karakteristik, pendapatan, hubungan sosial, pengangguran serta pengaruh sosial.

d. Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well-Being*) dalam Prespektif Islam

Dalam islam kesejahteraan tidak hanya di pandang dari ukuran seberapa berhasilkah seseorang terhadap *financial* atau seberapa tinggi jabatan mereka, tetapi kesejahteraan merupakan *rahmatan lil alamin* yang diajarkan oleh agama islam. Kesejahteraan disini adalah kesejahteraan batiniah, perasaan tenang hal ini sudah dijanjikan oleh Allah SWT, dimana umat manusia harus senantiasa bersyukur serta menaati perintah-Nya dan menjauhi pula larangan-Nya. Manusia bersyukur kepada Allah SWT atas nikmat yang didapat dan juga senantiasa membawa umat manusia kepada kesejahteraan. Seperti dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an berikut ini:

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعِيشٌ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ ١٠

“Sesungguhnya Kami telah menempatkan kamu sekalian di muka bumi dan Kami adakan bagimu di muka bumi (sumber) penghidupan. Amat sedikitlah kamu bersyukur” (QS, al-a'Raf, 7 : 10)

Kesejahteraan juga dapat diperoleh dengan cara selalu bertaqwa terhadap Allah SWT. Karena pada dasarnya seseorang yang selalu bertaqwa akan mendapatkan kebahagiaan. Hal ini terbukti dengan kita berkata jujur, berbuat baik, selalu tersenyum maka apa yang telah dijanjikan akan kesejahteraan yang kita dapat, hal ini seperti firman Allah SWT dalam Al-Qur'an sebagai berikut :

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ۙ

“Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar” (QS, an-Nissa, 4 : 9)

Berdasarkan ayat diatas bahwa hendaklah kita bersyukur atas apa yang sudah kita dapat dalam kehidupan kita, bawasannya kebahagiaan itu sendiri akan kita capai apabila kita bersyukur, bertawqal atas apa yang kita dapat. Tidak hanya itu juga kesejahteraan juga dapat ditunjukan dengan adanya rasa senang atau gembira pada seseorang.

Najati (1985) mengatakan bahwa manusia akan merasakan emosi kegembiraan apabila ia berhasil meraih apa yang diharapkannya dan mencapai apa yang diinginkannya, baik berupa harta, kekuasaan, keberhasilan, ilmu pengetahuan, ataupun ilmu dan takwa. Maka, kegembiraan merupakan hal yang bercorak relatif, tergantung pada tujuan-tujuan seseorang dalam kehidupannya. Apabila tujuannya dalam kehidupan ini adalah untuk mengumpulkan harta, meraih kekuasaan, pangkat, atau kenikmatan lainnya dalam kehidupan dunia ini, maka keberhasilannya dalam meraih tujuan-tujuannya itu membangkitkan kegemberiaannya. Apabila tujuan hidupnya untuk berpegang teguh pada keimanan, takwa, dan amal shaleha agar ia bisa mendapatkan kebahagiaan dalam kehidupan

akhirat, maka hal itu akan menjadi sumber kegembira baginya. Kedua jenis kegembiraan tersebut telah tertulis dalam al-Qur'an seperti berikut :

اللَّهُ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَن يَشَاءُ وَيَقْدِرُ وَفَرِحُوا بِالْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَمَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا فِي الْآخِرَةِ إِلَّا مَتَعٌ ٢٦

“Allah meluaskan rezeki dan menyempitkannya bagi siapa yang Dia kehendaki. Mereka bergembira dengan kehidupan di dunia, padahal kehidupan dunia itu (dibanding dengan) kehidupan akhirat, hanyalah kesenangan (yang sedikit)” (QS, ar-Ra'd, 13 : 26)

Al-Quran juga menyebutkan kegembiraan orang-orang yang beriman karena diturunkannya ayat-ayat al-Qur'an kepada mereka, yang menunjukkan mereka kepada kebenaran, dan menjadi penyembuh, petunjuk, dan rahmat bagi mereka:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ قَدْ جَاءَكُمْ مَوْعِظَةٌ مِّن رَّبِّكُمْ وَشِفَاءٌ لِّمَا فِي الصُّدُورِ وَهُدًى وَرَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ ٥٧ قُلْ بِفَضْلِ اللَّهِ وَبِرَحْمَتِهِ فَبِذَلِكَ فَلْيَفْرَحُوا هُوَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ٥٨

“Hai manusia, sesungguhnya telah datang kepadamu pelajaran dari Tuhanmu dan penyembuh bagi penyakit-penyakit (yang berada) dalam dada dan petunjuk serta rahmat bagi orang-orang yang beriman. Katakanlah: "Dengan kurnia Allah dan rahmat-Nya, hendaklah dengan itu mereka bergembira. Kurnia Allah dan rahmat-Nya itu adalah lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.” (QS, Yunus, 10 : 57,58)

Barang siapa yang menjadikan lantaran kelezatan kehidupan dunia ini sebagai sumber kegembiraannya, sebagaimana halnya sebagian besar manusia di dunia ini, dalam kenyataannya ia tidaklah menikmati kehidupan yang bahagia, tenang dan mapan. Ini karena apabila ia dikaruniai Allah

dengan nikmat kesehatan, keluasan rezeki, dan harta yang banyak ia pun merasa gembira dan bahagia. Sebaliknya seseorang akan merasa tidak bahagia atau tidak sejahtera apabila ia merasakan rasa gelisa, sedih dan tidak tenang akan hidupnya (Najati, 1985). Sehingga seseorang dikatakan sejahtera tidak selalu berkaitan dengan kekayaan, kekuasaan, dan harta melimpah, tetapi dengan memiliki kesehatan serta waktu luang dalam hidupnya seseorang juga dapat merasakan kesejahteraan atau kegembiraan.

B. Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*)

a. Definisi Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*)

Personal Resources atau sumber daya pribadi merupakan suatu evaluasi positif yang berhubungan dengan kegembiraan dan mengarah pada sasaran individu terhadap kemampuannya untuk mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan secara positif (Hobfoll *et al.*, 2003 dalam Xanthopolou *et al.*, 2009). Dalam hal ini pegawai atau pekerja dalam menjalankan fungsinya, tidak hanya dipengaruhi oleh faktor pekerjaan saja, tetapi dapat dipengaruhi oleh karakteristik yang dimiliki oleh pegawai atau seseorang tersebut.

Sumber daya pribadi (*personal resources*) merupakan aspek diri secara umum yang dihubungkan dengan kegembiraan dan merujuk pada perasaan individu mengenai kemampuan mereka untuk mengontrol dan memberikan dampak kepada lingkungan mereka secara baik (Xanthopoulou, *et al.*, 2007).

Heuvel, *et al.*, (2010) sumber daya pribadi (*personal resources*) mengacu pada interaksi individu dan lingkungan yang dapat berhubungan secara spesifik seperti *self efficacy* yang terkait terhadap pekerjaan yang dihadapi. Pearlin & Schooler juga menyatakan bahwa sumber daya pribadi (*personal resources*) merupakan karakteristik kepribadian yang dimanfaatkan individu atau seseorang untuk membantu bertahan dari ancaman yang ditimbulkan oleh lingkungan sekitar mereka (Pearlin & Schooler dalam Heuvel, *et al.*, 2010).

Sumber daya pribadi (*personal resources*) dianggap sebagai faktor didalam diri seseorang atau individu yang mempengaruhi tingkat atau nilai kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) dari seseorang atau individu. Sumber daya pribadi (*personal resources*) sebagai modal psikologis, atau *psychological capital*, yang terdiri dari sejumlah sumber daya seperti kondisi personal. *Psychological capital* itu sendiri saat ini terdiri dari empat komponen, yaitu: *self-efficacy*, harapan, optimisme dan ketahanan (Luthans, 2007).

Berdasarkan beberapa sumber yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa sumber daya pribadi (*personal resources*) adalah aspek personal yang dimiliki oleh individu atau seseorang dimana aspek tersebut pada umumnya mengacu pada kemampuan individu dalam mengontrol serta memberikan dampak positif bagi lingkungannya.

b. Komponen Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*)

Sumber daya pribadi (*personal resources*) tentunya memiliki komponen yang dapat mempengaruhi *personal resources* seseorang. Dimana hal ini dapat menjadi aspek terhadap nilai dari *personal resources* individu (pegawai) tersebut. Menurut Hobfoll (dalam Xanthopoulou, *et al.*, 2007) terdapat beberapa komponen sumber daya pribadi (*personal resources*) diantaranya adalah :

1. *Self-Efficacy*

Self-Efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kapabilitas yang dimiliki oleh individu dalam mengontrol kejadian-kejadian yang dapat mempengaruhi hidupnya (Bandura, 1989 dalam Xanthopoulou, *et al.* 2007). *Self-Efficacy* ini juga merupakan persepsi yang muncul dari dalam diri individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas atau tuntutan kerja dalam berbagai konteks.

Self-efficacy dapat mempengaruhi pola pikir, emosi serta aksi dalam berbagai konstruk motivasi. Sehingga *self-efficacy* dapat ditandai dengan adanya kepercayaan diri yang timbul didalam diri individu atau seseorang, yang dapat memberikan efek positif terhadap kehidupan sehari-hari.

2. *Organizational Based Self-Esteem (OBSE)*

Menurut Chen, *et al.* (2001) dalam (Xanthopoulou, *et al.*, 2007) mendefinisikan *organizationl based self-esteem (OBSE)* sebagai tingkat keyakinan individu bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhannya dengan berpartisipasi dalam organisasi dan membuat perubahan yang lebih baik di dalam organisasi tersebut.

Self-esteem merupakan evaluasi positif dan negatif tentang diri sendiri yang dimiliki seseorang. Evaluasi ini memperlihatkan bagaimana individu menilai dirinya sendiri dan diakui atau tidaknya kemampuan dan keberhasilan yang mereka peroleh. *Organizational based self-esteem* menurut Pierce (dalam Xanthopoulou, *et al.*, 2007) adalah suatu keyakinan pekerja yang percaya bahwa mereka mampu memenuhi kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dalam perannya pada organisasi atau lingkungan kerja.

3. *Optimism*

Optimism, dalam hal ini berkaitan dengan bagaimana individu atau seseorang menyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk bisa berhasil serta sukses dalam hidupnya. *Optimism* juga dapat didefinisikan sebagai persepsi positif atau pemikiran positif yang muncul didalam diri seseorang.

Optimism juga ditandai dengan penganggapan dalam mainset seseorang bahwa setiap masalah dapat terselesaikan dengan mudah dengan cara kerja serta merasa yakin dalam meraih kesuksesan dalam karir.

Opstism dalam berbagai studi juga dapat mempengaruhi terhadap *subjective well-being* individu atau seseorang dimana secara tidak langsung hal ini memiliki pengaruh. (Scheiher & Carver, 1985 dalam Xanthopoulou, *et al.*, 2007).

c. Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*) dalam Prespektif Islam

Dalam dunia kerja sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh *resources* yang ada dalam dunia ini, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah SWT yang ada di bumi ini sengaja diciptakan agar dapat memberikan keselamatan umat manusia. Dan hal ini pun jelas terdapat pada firman Allah SWT didalam Al-Qur'an sebagai berikut :

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمُوتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ١٣

“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir” (QS, al-Jathiyah, 45 : 13)

Maka dari itu sumber daya yang harus dikelola agar dapat benar benar bermanfaat bagi kehidupan manusia, hal inilah sangatlah penting manusia memiliki kemampuan agar dapat saling membantu oleh sesama manusia. Disitulah peran sumber daya pribadi (*personal resources*) dibutuhkan agar dapat memberikan manfaat bagi diri maupun orang lain.

Tidak hanya hal itu saja, kemampuan seseorang juga dibutuhkan agar mendapatkan perannya dalam lingkungan kerja maupun dalam masyarakat.

Najati (1985) mengatakan bahwa seseorang perlu berperan secara aktif dalam hidupnya contohnya ia harus mampu belajar secara aktif seperti belajar atau beradaptasi dilingkungan sekitar, berpartisipasi untuk saling membantu satu sama lain. Hal tersebut tertuang dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an sebagai berikut :

وَبَشِّرِ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ
كُلَّمَا رُزِقُوا مِنْهَا مِنْ ثَمَرَةٍ رَرَقُوا قَالُوا هَٰذَا الَّذِي رُزِقْنَا مِنْ قَبْلُ وَأَنُوءُ بِهِ
مُتَشَبِّهًا وَلَهُمْ فِيهَا أَزْوَاجٌ مُّطَهَّرَةٌ وَهُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ٢٥

“Dan sampaikanlah berita gembira kepada mereka yang beriman dan berbuat baik, bahwa bagi mereka disediakan surga-surga yang mengalir sungai-sungai di dalamnya. Setiap mereka diberi rezeki buah-buahan dalam surga-surga itu, mereka mengatakan: "Inilah yang pernah diberikan kepada kami dahulu". Mereka diberi buah-buahan yang serupa dan untuk mereka di dalamnya ada isteri-isteri yang suci dan mereka kekal di dalamnya” (QS, al-Baqarah, 2 : 25)

وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ٨٢

“Dan orang-orang yang beriman serta beramal saleh, mereka itu penghuni surga; mereka kekal di dalamnya” (QS, al-Baqarah, 2 : 82)

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ لَهُمْ
أَجْرُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ ٢٧٧

“Sesungguhnya orang-orang yang beriman, mengerjakan amal saleh, mendirikan shalat dan menunaikan zakat, mereka mendapat pahala di sisi Tuhannya. Tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan tidak (pula) mereka bersedih hati” (QS, al-Baqarah, 2 : 277)

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ
٥٧

“Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim” (QS, al-Imran, 3 : 57)

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَأَجْرٌ عَظِيمٌ ٩

“Allah telah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan yang beramal saleh, (bahwa) untuk mereka ampunan dan pahala yang besar” (QS, al-Maidah, 5 : 9)

وَأَمَّا مَنْ ءَامَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُ جَزَاءٌ أَحْسَنُ ۖ وَسَنَقُولُ لَهُ مِنْ أَمْرِنَا يُسْرًا
٨٨

“Adapun orang-orang yang beriman dan beramal saleh, maka baginya pahala yang terbaik sebagai balasan, dan akan kami titahkan kepadanya (perintah) yang mudah dari perintah-perintah kami” (QS, al-Kahfi, 18 :88)

وَإِنِّي لَغَفَّارٌ لِّمَن تَابَ وَءَامَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا ثُمَّ اهْتَدَىٰ ٨٢

“Dan sesungguhnya Aku Maha Pengampun bagi orang yang bertaubat, beriman, beramal saleh, kemudian tetap di jalan yang benar” (QS, Tha Ha, 20 : 82)

C. Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*)

a. Pengertian Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*)

Tuntutan pekerjaan (*job demands*) didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelemahan secara psikologis (*psychological stressor*), seperti bekerja dalam tekanan serta bekerja secara nonstop dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan memiliki batasan waktu dalam pemberian pekerjaan, dan adanya

konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan (Love *et al* dalam Putra & Mulyadi, 2010). Selain itu menurut Krasek (dalam Patrick, 2012) tuntutan pekerjaan (*job demands*) didefinisikan sebagai bekerja dengan sangat cepat, bekerja dengan sangat keras, dan tidak memiliki cukup waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

Bakker *et al*, (2003) berpendapat bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) adalah keadaan dimana seseorang (pegawai) yang memiliki atau merasakan beban pekerjaan tersebut. Terdapat aspek-aspek didalam tuntutan pekerjaan (*job demands*) seperti aspek psikologis, fisik, sosial atau organisasi didalam suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik atau psikologis. (Bakker & Demerouti, 2007).

Gana *at al*, (dalam Putra & Mulyadi, 2010) mengatakan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) adalah elemen-elemen fisikal, sosial dan organisasional dalam suatu aktivitas pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan atau kesehatan psikologis seseorang (pegawai). Sedangkan Mikkelsen, *et al*. (2005) mendefinisikan tuntutan pekerjaan (*job demands*) sebagai aspek yang menghubungkan dengan pemicu terjadinya stress kerja dan sumber beban kerja di antara para pekerja.

Tuntutan pekerjaan (*job demands*) bukanlah hal yang negatif, tetapi hal ini bisa berubah menjadi tuntutan pekerjaan (*job demands*) ketika memiliki tuntutan yang memerlukan usaha besar dalam penyelesaian pekerjaan yang harus diselesaikan, dan hal ini dikaitkan dengan besarnya

tuntutan yang dialami sehingga akan mengakibatkan respon negatif seperti depresi, kecemasan atau *burnout* (Schaufeli & Bakker, 2004).

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka terdapat kesimpulan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) adalah suatu tuntutan pekerjaan yang memiliki frekwensi tinggi terhadap individu atau seseorang, yang mana hal ini berdampak pada kesehatan psikologis maupun fisik individu atau orang tersebut.

b. Komponen *Job Demands*

Terdapat beberapa komponen-komponen terhadap tuntutan pekerjaan (*job demands*) dimana komponen-komponen ini berpengaruh kepada tinggi atau rendahnya frekwensi dari tuntutan pekerjaan (*job demands*) itu sendiri. Menurut Karasek (dalam Hussain, 2011) terdapat empat dimensi yang menjadi penentu kuat atau lemahnya tuntutan pekerjaan (*job demands*) (tutuntutan pekerjaan) dalam suatu pekerjaan, yaitu :

1. *Workload demands*

Workload demands merupakan suatu tuntutan dari perusahaan atau instant terhadap beban kerja pegawai yang ditingkatkan, sehingga individu (pegawai) membutuhkan kemampuan atau skill yang cukup baik agar dapat menyelesaikan tuntutan atau pekerjaan tersebut.

2. *Employee demands*

Employee demands merupakan suatu tuntutan dari perusahaan atau instansi terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan atau instansi. Dimana pekerja (pegawai) diuntut untuk meningkatkan hasil kerja yang harus ia selesaikan.

3. *Conflict demands*

Conflict demands merupakan suatu tuntutan dari perusahaan atau instansi terhadap pegawai terutama mengenai permasalahan internal yang dihadapi pegawai terhadap perusahaan atau instansi. Dalam hal ini, pegawai diuntut untuk tidak membawa atau mencampur permasalahan pribadinya ke dalam urusan perusahaan atau instansi.

4. *Qualitative demands*

Qualitative demands merupakan suatu tuntutan dari perusahaan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai.

Sedangkan Kristensen (2001) juga membagi tuntutan pekerjaan (*job demands*) dalam beberapa tipe berdasarkan tugas yang dilakukan, yaitu *quantitative demands*, *cognitive demands*, *emotional demands*, *demands for hiding emotion*, dan *sensory demands*. Tetapi menurut Bakker, Demerouti, Bakker, *et al.* (2003) terdapat tiga komponen dari tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang paling mendasar, yaitu :

1. *Emotional demands*

Emotional demands merupakan *job demands* (tuntutan kerja) yang berhubungan dengan emosional seseorang atau individu terhadap pekerjaan.

2. *Work overload*

Work overload merupakan *job demands* (tuntutan kerja) yang berhubungan dengan banyaknya beban kerja yang diterima oleh seseorang (pegawai)

3. *Cognitive demands*

Cognitive demands merupakan *job demands* (tuntutan kerja) berupa tugas yang memerlukan banyak konsentrasi dalam penyelesaiannya.

Berdasarkan beberapa pemaparan diatas, peneliti menggunakan pendapat Bakker, *et al.* (2003) tentang komponen-komponen yang mempengaruhi tuntutan pekerjaan (*job demands*), dimana komponen-komponen tuntutan pekerjaan (*job demands*) terdiri dari *emotional demands*, *work overload*, dan *cognitive demands*. Karena bagi peneliti pendapat tersebut mudah untuk dipahami, sehingga komponen-komponen tuntutan pekerjaan (*job demands*) tersebut dikonstruksikan menjadi alat ukur.

c. Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*) dalam Perspektif Islam

Islam menjadikan kerja sebagai tuntutan fardu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang diisytiharkan oleh Islam bagi menghapuskan sistem yang membeda-bedakan manusia mengikut darjat atau kasta dan warna kulit. Dengan menggunakan segala unsur-unsur perbezaan darjat atau warna kulit itu maka jadilah kerja menurut Islam suatu tuntutan kewajipan yang menyeluruh atas setiap orang yang mampu bekerja untuk mencapai kebahagiaan individu dan juga masyarakat. Jadi tidaklah kerja itu hanya khusus untuk golongan hamba abdi seperti sebelumnya. Seperti firman Allah SWT dalam Al-Qur'an sebagai berikut :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS, at-Tawbah, 9 : 105)

Islam juga meningkatkan tuntutan kerja itu hingga ke tahap kewajipan agama. Oleh itu tahap iman sentiasa dikaitkan oleh al-Quran dengan amal soleh atau perbuatan baik. Ini bererti Islam itu adalah akidah yang mesti diamalkan dan amalan yang mesti berakidah secara tidak terpisah. Islam menjadikan kerja sebagai sumber nilai insan dan ukuran yang tanggungjawab berbeda.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَفِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ١٣٢

“Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (t (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan” (QS, al-an’am, 6 : 132)

Kerja sebagai sumber nilai manusia berarti manusia itu sendiri menentukan nilai atau harga ke atas sesuatu perkara itu. Sesuatu perkara itu pada zatnya tidak ada apa-apa nilai kecuali kerana nisbahnya kepada apa yang dikerjakan oleh manusia bagi menghasilkan, membuat, mengedar atau menggunakannya. Kerja juga merupakan sumber yang objektif bagi menilai prestasi manusia berasaskan segi kelayakan. Oleh yang demikian Islam menentukan ukuran dan syarat-syarat kelayakan dan juga syarat-syarat kegiatan bagi menentukan suatu pekerjaan atau jawatan itu supaya dapat dinilai prestasi kerja seseorang itu. Dengan cara ini, Islam dapat menyingkirkan perasaan pilih kasih dalam menilai prestasi seseorang sama ada segi sosial, ekonomi dan politik.

Tuntutan pekerjaan (*job demands*) tidak hanya berhubungan dengan seberapa berat pekerjaan yang ia kerjakan tetapi perasaan berkompetisi antar pekerja juga dapat menimbulkan beban kerja tersendiri dalam bekerja. Najati (1985) mengatakan kompetisi merupakan suatu dorongan-dorongan psikis yang dipelajari seseorang dari kebudayaan dimana ia hidup. Pendidikan yang diterimanya mengantarkannya pada aspek-aspek dimana kompetisi dipandang baik, demi kemajuan dan perkembangannya dan sesuai dengan nilai-nilai yang dipegangi oleh masyarakat dimana seseorang

itu hidup. Terkadang seseorang belajar, dari kebudayaan dimana ia hidup, kompetisi ekonomis, kompetisi politik, mupun kompetisi dalam bekerja. Al-Qur'an sendiri memberikan dorongan pada manusia untuk berkompetisi dalam bertakwa kepada Allah, berbuat kebajikan, berpegang teguh pada nilai-nilai manusiawi yang luhur, dan juga dalam berupa shaleh. Hal ini tertuang dalam firman Allah sebagai berikut :

إِنَّ الْأَبْرَارَ لَفِي نَعِيمٍ ۚ ۲۲ عَلَى الْأَرَائِكِ يَنْظُرُونَ ۚ ۲۳ تَعْرِفُ فِي وُجُوهِهِمْ
نَضْرَةَ النَّعِيمِ ۚ ۲۴ يُسْقَوْنَ مِنْ رَحِيقٍ مَخْنُومٍ ۚ ۲۵ خِتْمُهُ مِسْكَ فِي ذَلِكَ
فَلْيَتَنَافَسِ الْمُتَنَفِسُونَ ۚ ۲۶

“Sesungguhnya orang yang berbakti itu benar-benar berada dalam kenikmatan yang besar (surga), mereka (duduk) di atas dipan-dipan sambil memandang. Kamu dapat mengetahui dari wajah mereka kesenangan mereka yang penuh kenikmatan. Mereka diberi minum dari khamar murni yang dilak (tempatny), laknya adalah kesturi; dan untuk yang demikian itu hendaknya orang berlomba-lomba” (QS, al-Muthaffin, 83 : 22-26)

وَلِكُلٍّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمُ اللَّهُ جَمِيعًا
إِنَّ اللَّهَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ۚ ۱۴۸

“Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu” (QS, al-Baqarah, 2 : 148)

سَابِقُوا إِلَى مَغْفِرَةٍ مِّن رَّبِّكُمْ وَجَنَّةٍ عَرْضُهَا كَعَرْضِ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ أُعِدَّتْ
لِلَّذِينَ ءَامَنُوا بِاللَّهِ وَرُسُلِهِ ذَلِكَ فَضْلُ اللَّهِ يُؤْتِيهِ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ ذُو الْفَضْلِ
الْعَظِيمِ ۚ ۲۱

“Berlomba-lombalah kamu kepada (mendapatkan) ampunan dari Tuhanmu dan surga yang luasnya seluas langit dan bumi, yang disediakan bagi orang-orang yang beriman kepada Allah dan Rasul-rasul-Nya. Itulah karunia Allah, diberikan-Nya

kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan Allah mempunyai karunia yang besar” (QS, al-Hadid, 57 : 21)

وَأَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ مُصَدِّقًا لِمَا بَيْنَ يَدَيْهِ مِنَ الْكِتَابِ وَمُهَيْمِنًا عَلَيْهِ
فَأَحْكُم بَيْنَهُم بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ عَمَّا جَاءَكَ مِنَ الْحَقِّ لِكُلِّ جَعَلْنَا
مِنْكُمْ شِرْعَةً وَمِنْهَاجًا وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ لِيَبْلُوَكُمْ فِي مَا
ءَاتَاكُمْ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ إِلَى اللَّهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ فِيهِ
تَخْتَلِفُونَ ٤٨

“Dan Kami telah turunkan kepadamu Al Quran dengan membawa kebenaran, membenarkan apa yang sebelumnya, yaitu kitab-kitab (yang diturunkan sebelumnya) dan batu ujian terhadap kitab-kitab yang lain itu; maka putuskanlah perkara mereka menurut apa yang Allah turunkan dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu mereka dengan meninggalkan kebenaran yang telah datang kepadamu. Untuk tiap-tiap umat diantara kamu, Kami berikan aturan dan jalan yang terang. Sekiranya Allah menghendaki, niscaya kamu dijadikan-Nya satu umat (saja), tetapi Allah hendak menguji kamu terhadap pemberian-Nya kepadamu, maka berlomba-lombalah berbuat kebajikan. Hanya kepada Allah-lah kembali kamu semuanya, lalu diberitahukan-Nya kepadamu apa yang telah kamu perselisihkan itu” (QS, al-Ma'idah, 5 : 48)

D. Pagaruh Sumber Daya Peibadi (*Personal Resources*) terhadap Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well-Being*)

Diener (2009) berpendapat bahwa kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) merupakan suatu evaluasi ilmiah seseorang atau individu dalam menilai kualitas hidupnya, dimana penilain tersebut terdiri dari penilaian kepuasan hidup individu dan perasaan yang dialami dalam hidupnya baik perasaan positif atau negatif. Perasaan positif misalnya rasa senang, gembira, bahagia dalam menyikapi kualitas hidupnya, sebaliknya perasaan negatif misalnya rasa kecewa, depresi, sedih dan lain sebagainya.

Kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) penting bagi pegawai dalam lingkungan kerjanya, kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) dapat mempengaruhi hasil kinerja serta kualitas kerja itu sendiri bukan hanya tuntutan pekerjaan (*job demands*) saja yang menjadi faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) ada satu faktor lagi yang dapat mempengaruhi yaitu sumber daya pribadi (*personal resources*) dimana semakin tinggi sumber daya pribadi (*personal resources*), maka individu tersebut menganggap dirinya sendiri sebagai individu-individu yang lebih positif.

Pada akhirnya, terdapat kemungkinan bahwa individu akan mencapai tujuan yang mereka tetapkan dengan kemampuan mereka. Individu menjadi termotivasi (motivasi intrik) untuk mengejar tujuan-tujuan mereka, dan pada akhirnya hal seperti inilah yang mengakibatkan tingkat kepuasan seseorang atau kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) menjadi tinggi (Luthans, *et al*, 2007).

E. Pengaruh Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*) terhadap Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well-Being*)

Kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) atau kesejahteraan pada individu (pegawai) yang positif dapat memberikan efek positif terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM). Dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik serta memadai, ini diharapkan dapat meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat. Sehingga dengan meningkatnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai akan

berdampak pada efektifitas dalam bekerja serta memberikan manfaat atau keuntungan bagi negara karena terdapat efisiensi serta pemaksimalan terhadap tenaga pekerja.

Tingkat Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik, hal ini juga dapat berdampak pada kesejahteraan pegawai, sehingga pemaksimalan atau frekwensi dalam bekerja dapat berjalan secara optimal. Kesejahteraan ini sangatlah penting karena dapat meningkatkan motivasi serta semangat pegawai dalam melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaannya. Tetapi kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) dapat turun karenanya adanya beberapa faktor salah satunya adalah tuntutan kerja atau tuntutan pekerjaan (*job demands*).

Grebner, *et al* (2005) menyatakan bahwa stressor pekerjaan (dalam hal ini adalah *job demands* atau tuntutan kerja) adalah satu hal yang mungkin menjadi penyebab buruknya kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) yaitu kesehatan, dan performa kerja (*job performance*). Pada kasus yang sering terjadi, pekerja akan merasa bosan dengan pekerjaannya yang akan berakibat pada turunnya kualitas kerja. Tidak hanya itu saja hal ini juga berakibat pada turunnya kualitas sumber daya manusia yang akan mengakibatkan turunnya kualitas pegawai dalam pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat.

Tuntutan Pekerjaan (*job demands*) juga akan mengakibatkan kelelahan akut yang pada gilirannya dapat mengakibatkan efek kronis pada kesehatan dan kesejahteraan (Demeouti, *et al.* 2001). Dengan demikian,

tuntutan pekerjaan (*job demands*) dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*), dimana semakin rendah tuntutan pekerjaan (*job demands*) maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) pada pegawai negeri sipil dan juga sebaliknya semakin tinggi tuntutan pekerjaan (*job demands*) maka semakin rendah tingkat kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*).

F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau kesimpulan sementara, yang masih perlu dibuktikan kebenarannya sebelum diterima sebagai suatu jawaban atau kesimpulan definitive. Hipotesis dalam penelitian ini berguna untuk menjawab pertanyaan penelitian. Menurut Sugiyono (2012) Hipotesis adalah jawaban sementara rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh sumber daya pribadi (*personal resources*) dan tuntutan pekerjaan (*job demands*) terhadap kesejahteraan (*subjective well-being*).

BAB III

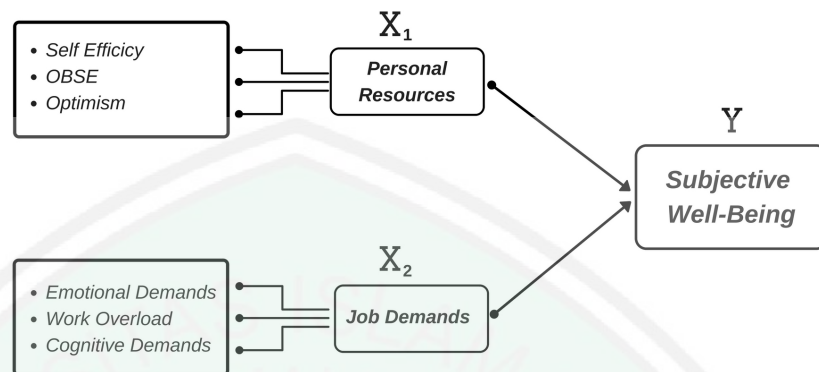
METODOLOGI PENELITIAN

A. Rencana Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif korelasional, karena pendekatan kuantitatif korelasional ini untuk mengetahui sejauh mana kedekatan antar variabel, dimana sejauh mana hubungan atau pengaruh antara variabel terikat. Azwar (2011), penelitian kuantitatif menekankan pada analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Sedangkan pendekatan korelasional memiliki tujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi lain yang berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2013).

Penelitian ini juga memiliki kerangka berfikir, dimana menurut Sekaran (dalam Sugiyono, 2012) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Berikut terdapat gambaran alur bagaimana peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*) dan Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*) terhadap Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well-Being*) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Pronolinggo



Gambar 3.1
Skema Kerangka Berfikir

Berdasarkan gambar dinamika hubungan diatas dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh pada sumber daya pribadi (*personal resources*) terhadap kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) seseorang, dimana pada sumber daya pribadi (*personal resources*) terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi yaitu *self efficacy*, *OBSE*, dan *Optimism*. Hal yang sama juga pada tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang mana terdapat pengaruh terhadap kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*), dimana tuntutan pekerjaan (*job demands*) memiliki aspek antara lain *emotional demands*, *work overload*, dan *cognitive demands*.

B. Identifikasi Variabel

Variabel adalah suatu konsep yang mempunyai nilai yang berubah-ubah atau bervariasi. Menurut Creswell (2014) variabel merujuk pada karakteristik atau atribut seorang individu atau organisasi yang dapat diukur atau di observasi. Sedangkan menurut Purwanto (2013). Variabel penelitian

adalah suatu konsep yang memiliki nilai, dan suatu konsep dapat dianggap variabel jika konsep tersebut variasi nilai. Sebaliknya jika suatu konsep tersebut tidak memiliki variasi nilai maka tidak dapat disebut variabel. Adapun variabel pada penelitian ini adalah :

1. Variabel Terikat

Menurut Azwar (2011) variabel terikat adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Adapun variabel tergantung pada penelitian ini adalah kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) yaitu menjadi variabel Y.

2. Variabel Bebas

Menurut Azwar (2011) variabel bebas adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain (Azwar, 2011). Adapun variabel bebas pada penelitian ini adalah sumber daya pribadi (*personal resources*) yaitu menjadi variabel X_1 dan tuntutan pekerjaan (*job demands*) yaitu menjadi variabel X_2 .

C. Definisi Operasional

Menurut Azwar (2011) Definisi Operasional merupakan suatu definisi yang memiliki arti tunggal dan dapat diterima sebagai objektif, jika variabel tersebut memiliki indikator yang nampak. Pada penelitian ini terdapat 3 definisi operasional diantaranya kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*), sumber daya pribadi (*personal resources*) dan tuntutan pekerjaan (*job demands*). Adapun definisi operasional tersebut sebagai berikut:

1. Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well-Being*)

Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well-Being*) adalah suatu persepsi, penilaian, atau reaksi emosi individu atau seseorang terhadap pengalaman dan kejadian-kejadian yang di alami dalam kehidupannya, yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup yang mempresentasikan dalam bentuk emosi psikologis yang positif maupun negatif. Emosi positif ini terlihat dari emosi-emosi spesifik seperti senang (*happines*), aktif (*active*), bangga (*proud*), penuh perhatian (*attentive*), bersemangat (*inspired*), dan penuh tekad (*determined*), sedangkan emosi negatif terlihat dari emosi-emosi spesifik seperti bersalah (*guilty*), sedih (*distressed*), gelisah (*nervous*), lekas marah (*irritable*), gugup (*jittery*), dan khawatir (*afraid*).

2. Sumber Daya Pribadi (*Personal Resource*)

Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*) adalah aspek personal yang dimiliki oleh individu atau seseorang dimana aspek tersebut pada umumnya mengacu pada kemampuan individu dalam mengontrol serta memberikan dampak positif bagi lingkungannya. Aspek ini sendiri terdiri dari *Self-Efficacy*, *Organizational Based Self-Esteem (OBSE)*, dan *Optimism*.

3. Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*)

Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*) adalah suatu tuntutan pekerjaan yang memiliki frekwensi tinggi terhadap individu atau seseorang, yang

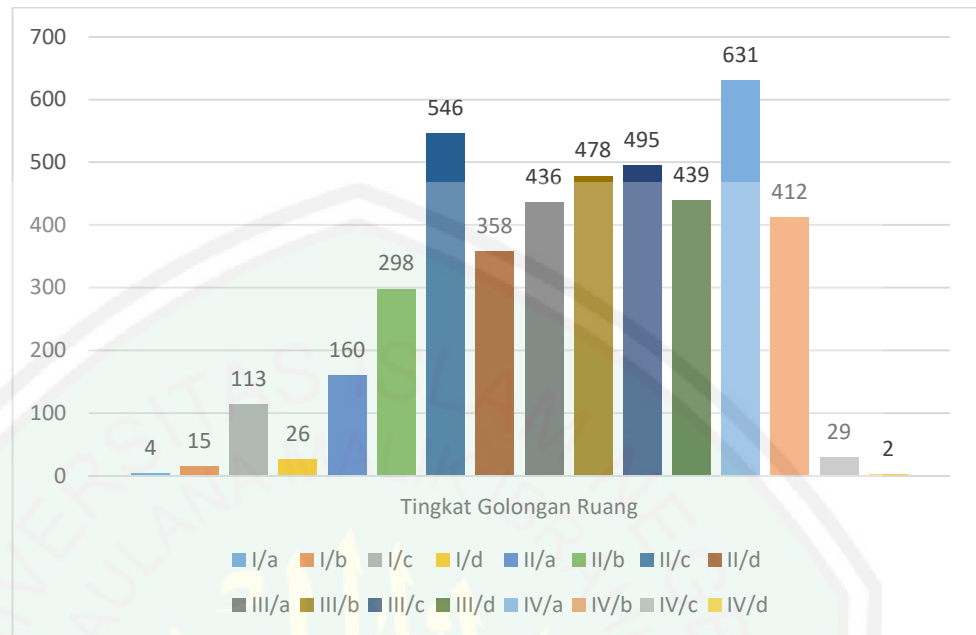
mana hal ini berdampak pada kesehatan psikologis maupun fisik individu atau orang tersebut. Terdapat beberapa komponen mendasar yang yang terdapat di *job demands* diantaranya *emotional demands*, *work overload*, dan *cognitive demands*.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Azwar (2011), Populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian dimana sebagai populasi, kelompok subjek ini harus mempunyai ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek lain. Populasi juga dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti.

Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo dimana populasi dapat dilihat melalui jumlah keseluruhan dari seluruh jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo. Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo dapat dilihat melalui data Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kota Probolinggo, dimana dapat dilihat sebagai berikut :



Sumber: Dokumentasi BKN Kota Probolinggo Copyright©2017

Gambar 3.2
Jumlah PNS Berdasarkan Golongan

Berdasarkan **Gambar 3.2** dapat dilihat bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah total 4.460 orang dengan kriteria populasi yang diambil adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo yang sudah menjabat minimal satu tahun.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari individu yang diselidiki dan sampel harus memiliki paling sedikit sifat yang sama, baik kodrat maupun pengkhususan (Hadi,2000). Sedangkan Azwar (2011) mendefinisikan sampel merupakan segaian dari populasi. Karena sampel merupakan bagian dari populasi, maka dari itu sampel harus memiliki ciri-ciri yang

dimiliki oleh populasinya. Pada penelitian ini untuk menentukan sampel, peneliti menggunakan rumus slovin seperti sebagai berikut :

$$n = N / (1 + N.(e)^2)$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel
N = Jumlah Populasi
e = Batas Toleransi Error

Berdasarkan rumus diatas, maka sampel pada penelitian ini adalah 367 orang dengan batas toleransi error sebesar 5%.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengelola data yang terkumpul, menganalisis hasil penelitian untuk menguji kebenarannya sehingga didapat suatu kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan. Menurut Suryabrata (2003) metode pengumpulan data adalah suatu cara yang dipakai oleh peneliti untuk memperoleh data yang akan diteliti, kualitas data juga ditentukan oleh kualitas alat pengambilan data atau alat ukurnya. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala. Azwar (2011) penggunaan mengatakan skala pada penelitian ini didasarkan atas karakteristik skala sebagai alat ukur psikologi sebagai berikut:

- a. Stimulasinya berupa pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung menggunakan atribut yang hendak diukur, melainkan perilaku dari atribut yang bersangkutan.

- b. Atribut psikologi ini diungkapkan secara tidak langsung melalui indicator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem.
- c. Respon subjek yang tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” dan “salah” karena semua jawaban bisa diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh.

Penelitian ini menggunakan tiga jenis skala sebagai alat pengumpulan data yaitu skala kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*), skala sumber daya pribadi (*personal resources*) dan tuntutan pekerjaan (*job demands*). Bentuk pernyataan bersifat tertutup, artinya subjek hanya memilih satu diantara beberapa jawaban yang disediakan dan telah sesuai dengan keadaan dirinya, yaitu dengan memberi tanda *check list* (✓) pada jawaban yang dipilih. Pilihan aitem yang digunakan terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti pada waktu penelitian dengan menggunakan suatu metode (Arikunto, 2010). Dalam penelitian ini terdapat tiga instrument, yaitu kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*), sumber daya pribadi (*personal resources*), dan tuntutan pekerjaan (*job demands*) dimana skala yang digunakan adalah model skala likert. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang atau

pendeknya interval yang ada dalam alat ukur tersebut, sehingga alat ukur bisa digunakan dalam pengukuran dan akan menghasilkan data kuantitatif.

Terdapat empat katagori pilihan alternatif jawaban yang disediakan. Alasan kenapa terdiri dari empat katagori alternatif jawaban, hal itu dikarenakan adanya beberapa alasan yaitu :

1. Bila terdapat jawaban ditengah, hal itu akan menimbulkan kecenderungan menjawab ditengah (*Central Tendency Affect*) terutama bagi mereka yang ragu-ragu antara setuju dan tidak setuju.
2. Jika pilihan untuk kategori tengah atau netral disediakan dikhawatirkan kebanyakan subjek akan cenderung menempatkan pilihannya di kategori tengah tersebut, sehingga data mengenai perbedaan diantara responden menjadi kurang informative (Nusbeck dalam Azwar, 2013). Berdasarkan pemaparan tersebut maka penelitian ini menggunakan 4 katagori respon dengan katagori sebagai berikut :

Tabel 3.1
Kategori Respon Skala

Klasifikasi	Keterangan	Favorable	Unfavorable
SS	Sangat setuju	4	1
S	Setuju	3	2
TS	Tidak setuju	2	3
STS	Sangat tidak setuju	1	4

1. Instrumen Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well-Being*)

Pada variabel kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) peneliti mengadaptasi dari aspek serta indikator dari Diener *et al.*, (1999), dimana pada instrument ini terdapat empat komponen

diantaranya *life satisfaction*, *domain satisfaction*, *positive affect* dan *negative affect*, instrument ini bertujuan untuk mengukur variabel kesejahteraan subjektif (*subjective well being*). Maka berikut adalah *blue print* dari skala kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2
Blue print skala Subjective Well-being

No	Aspek	Indikator	No Item		Σ
			Favorable	Unfavorable	
1.	Life Satisfaction	Memiliki keinginan untuk merubah hidup	1,2,3	4,5,6	6
		Memiliki kepuasan terhadap kehidupan saat ini	7,8	9,10	4
		Memiliki kepuasan terhadap kehidupan masa lalu	11,12	13,14	4
		Memiliki kepuasan terhadap kehidupan masa depan	15,16	17,18	4
2.	Domain Satisfaction	Pekerjaan	19,20	21,22	4
		Keluarga	23,24	25,26	4
		Waktu luang	27,28	29,30	4
		Kesehatan	31,32	33,34	4
		Diri sendiri	35,36	37,38	4
		Teman sebaya	39,40	41,42	4
3.	Positive Affect	Senang	43,44	45,46	4
		Aktif	47,48	49,50	4
		Bangga	51,52	53,54	4
		Penuh Perhatian	55,56	57,58	4
		Bersemangat	59,60	61,62	4
		Penuh Tekad	63,64	65,66	4
4.	Negative Affect	Bersalah	67,68	69,70	4
		Sedih	71,72	73,74	4
		Gelisah	75,76	77,78	4
		Lekas Marah	79,80	81,82	4
		Gugup	83,84	85,86	4
		Khawatir	87,88	89,90	4
Total			45	45	90

2. Instrumen Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*).

Pengukuran yang digunakan dalam variabel sumber daya pribadi (*personal resources*) ini menggunakan tiga komponen diantaranya adalah

organizational based self esteem (OBSE), *self efficacy* dan *optimism*, dimana pengukuran skala OBSE menggunakan *organizational based of self esteem scale* yang dikembangkan oleh Piore, *et al* (1989) dan komponen *self efficacy* dan *optimism* diukur dengan menggunakan PCQ (*Psychological Capital Questionnaire*) milik Luthans dan Avolio (2007). Adapun *blue print* dari skala sumber daya pribadi (*personal resources*) diantanya :

Tabel 3.3
Blue print skala Personal Resources

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		Σ
			Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Organizational based self esteem</i>	Berpartisipasi di dalam organisasi	1,2,3	4,5,6	6
		Berperan aktif dalam organisasi.	7,8,9	10,11,12	6
2.	<i>Self Efficacy</i>	Percaya diri	13,14,15,16,17,18	19,20,21,22,23,24	12
3.	<i>Optimism</i>	Yakin dalam meraih kesuksesan.	25,26,27	28,29,30	6
		Berfikir Positif	31,32,33	34,35,36	6
Total			18	18	36

3. Instrumen Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*)

Dalam pengukuran variabel tuntutan pekerjaan (*job demands*) peneliti mengadaptasi dan mengembangkan aspek serta indikator dari Bakker, Demerouti, Taris, *et al.* (2003). Dimana alat ukur ini memiliki tiga komponen tuntutan pekerjaan (*job demands*) yaitu *emotional demands*, *work overload*, dan *cognitive demands*. Adapun *blue print* skala tuntutan pekerjaan (*job demands*) sebagai berikut :

Tabel 3.4
Blue print skala Job Demands

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		Σ
			Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Emotional Demands</i>	Bekerja dengan situasi emosional.	1,2,3,4	5,6,7,8	8
2.	<i>Work Overload</i>	Tugas yang berlebihan.	9,10,11,12	13,14,15,16	8
3.	<i>Cognitive Demands</i>	Tugas yang membutuhkan banyak konsentrasi.	17,18,19,20	21,22,23,24	8
Total			12	12	24

G. Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah peneliti. Untuk mendapatkan instrument penelitian yang baik harus melalui tahapan analisa instrumen agar dapat mengetahui alat ukur tersebut layak atau tidak untuk digunakan, terdapat dua kriteria yang harus dipenuhi alat ukur agar dapat dipergunakan dengan baik yaitu validitas dan reliabilitas. Validitas dan reliabilitas harus dipenuhi untuk mengetahui sejauh mana kesimpulan dari suatu penelitian dapat dipercaya.

1. Validitas

Menurut Azwar (2012) Validitas adalah seberapa cermat alat ukur melakukan fungsinya, sejauh mana isi tes mencerminkan atribut yang hendak diukur. Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi dan validitas konstruk. Validitas isi (*content validity*)

dapat diestimasi dengan melakukan pengujian terhadap isi tes dengan analisi rasional dan *professional judgement* (Azwar, 2012). *Professional judgement* pada penelitian ini berdasarkan *review* dosen pembimbing skripsi.

CVR merupakan sebuah pendekatan validitas isi untuk mengetahui kesesuaian item dengan domain yang diukur berdasarkan *judgment* para ahli. Untuk mengukur *content validity ratio* (CVR) sejumlah ahli panel diminta untuk memeriksa setiap komponen pada instrumen pengukuran. Masukan para ahli ini kemudian digunakan untuk menghitung *content validity ratio* (CVR) untuk setiap komponen. Kriteria penilain tanggapan validator sebagai berikut:

Tabel 3.5
Kriteria Penilaian Tanggapan Ahli

Alternatif Jawaban	Skor
Relevan	2
Kurang Relevan	1
Tidak Relevan	0

Selanjutnya masing-masing penilaiin oleh ahli *Subject Matter Expert* (SME) diminta untuk menilai apakah item dalam skala tersebut penting dalam upaya mengoprasionisasikan konstruk yang di akan di ukur (Lawshe dalam Azwar, 2012). Adapun rumus CVR sebagaimana berikut :

$$CVR = \left(\frac{2ne}{n} \right) - 1$$

Keterangan :

CVR : *Content Validity Ratio*
 ne : Banyaknya *Subject Matter Expert* yang menilia item relevan
 n : Banyaknya *Subject Matter Expert* yang melakukan penilaian

Sedangkan validitas konstrak merupakan uji validitas yang digunakan untuk membuktikan apakah hasil pengukuran dari setiap item berkorelasi dengan konstruk teoritik yang mendasari skala tersebut (Azwar, 2012). Pada penelitian ini, uji validitas kontrak yang dilakukan menggunakan bantuan aplikasi komputer SPSS (*Statistical Program For Social Scince*) Versi 16.0 *for windows*. Adapun kriteria pemiihan aitem gugur berdasar koreasi aitem total menggunakan batasan $r_{xy} \geq 0.30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.30 daya bedanya dianggap memuaskan. Namun untuk aitem yang memiliki yang memiliki koefisien korelasi minimal kurang dari 0.30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya diskrimanasi rendah (Azwar, 2012).

2. Reliabilitas

Menurut Azwar (2012) Reliabilitas merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrument alat ukur cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Pengukuran yang memimiliki reliabilitas yang cukup tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliable.

Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0,00 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2012). Untuk menentukan reliabilitas dari setiap alat ukur peneliti menggunakan uji reabilitas dengan rumus *alpha chronbach* dengan rumus Arikunto (2010)

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Dimana: r_{11} : Reliabilitas instrumen
 k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
 $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir/item
 V_t^2 : Varian total

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6.

H. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012), analisi data dengan menggunakan statistik deskriptif dapat dilakukan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisi korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi. Data deskriptif ini sendiri

merupakan data yang berguna untuk menggambarkan seberapa besar atau kecil tingkat variabel dalam suatu penilaian. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persenti, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase. Analisis deskripsi bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis.

Analisis deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan secara umum hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui kategorisasi tingkatan pada variable sumber daya pribadi (*personal resources*), tuntutan pekerjaan (*job demands*), dan kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo.

2. Analisa Prosentase

Peneliti menggunakan analisa prosentasi setelah menentukan norma kategorisasi dan mengetahui jumlah individu yang ada dalam suatu tingkatan kelompok. Prosentasi masing-masing tingkatan dihitung dengan menggunakan rumus :

$$P = \frac{f}{n} \times 100 \%$$

Keterangan :

P : Prosentase

F : Frekuensi

N : Jumlah Subyek

3. Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) adalah regresi dimana variabel terikatnya (y) dihubungkan lebih dari satu variabel bebas ($x_1, x_2, \dots, x_n$), namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linier (Hasan M. , 2004). Hasil dari analisis regresi berganda dapat diperoleh beberapa informasi, yaitu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, persentase besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga hubungan antar variabel.

4. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai-nilai yang diperoleh dari hasil pengumpulan data sesuai dengan distribusi normal atau tidak, dengan syarat sig. > 0.05 (Aisyah, 2015).

5. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung itu linier atau tidak yang akan dilakukan menggunakan analisis regresi, dengan syarat sig. < 0.05 (Aisyah, 2015).

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode regresi linier berganda, penelitian ini juga menggunakan tehnik *random sampling* dalam menentukan subjek penelitian. Penelitian ini dimulai sejak tanggal 13 April 2017 dimana pada tanggal tersebut peneliti melakukan tahap proposal penelitian. Dimana tahap proposal ini dilakukan agar penelitian skripsi ini sesuai dengan pedoman serta sistematika penelitian. Selanjutnya pada tanggal 8 - 21 Agustus peneliti melakukan proses *Content Validity Ratio* (CVR) dimana peneliti melakukan proses tersebut dalam kurung waktu 2 minggu.

Setelah peneliti sudah melakukan proses *Content Validity Ratio* (CVR), lalu peneliti siap untuk melakukan pengumpulan data. Tetapi peneliti sebelum melaksanakan pengumpulan data terlebih dahulu peneliti melakukan proses perizinan dimana peneliti melakukan perizinan penelitian di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada tanggal 31 Agustus 2017, kemudian setelah melakukan perizinan di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang peneliti melakukan perizinan penelitian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik pada tanggal 1 September 2017. Kemudian surat perizinan tersebut di proses dan surat izin penelitian tersebut keluar pada tanggal 5 September 2017.

Pengambilan data ini dilaksanakan dalam kurun waktu $\pm$ selama 1 minggu, yakni pada tanggal 5 s/d 11 September 2017. Proses pengambilan data ini dilakukan 1 kali dengan penyebaran tempat penelitian yang berbeda-beda. Peneliti menyebarkan kuesioner penelitian pada beberapa tempat yakni, Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo, Inspektorat Kota Probolinggo, Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perdagangan dan Perindustrian Kota Probolinggo, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Probolinggo, Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo, Kecamatan Kanigaran Kota Probolinggo dan Kecamatan Kedopok Kota Probolinggo.

Kuesioner yang disebarkan sebanyak 367 eksemplar kepada 7 Dinas Pemerintahan yang berbeda dengan cara *random sampling* dan kuesioner yang kembali sejumlah 151 eksemplar yang berisikan tentang sumber daya pribadi, tuntutan pekerjaan, dan kesejahteraan subjektif. Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada tanggal 5 dan 6 September 2017 dan kembali pada tanggal 13 dan 14 September 2017.

B. Demografi Responden

Pada dunia industri tentu memerlukan sumber daya manusia yang baik agar dapat memberikan dampak positif pada suatu instansi, baik itu didalam instansi pemerintahan maupun di sebuah perusahaan. Instansi pemerintahan maupun perusahaan tentu memiliki jumlah pegawai atau tenaga kerja yang berbeda-beda, sesuai dengan ketentuan dan keperluannya masing-masing. Jumlah pegawai di instansi pemerintahan atau Pegawai

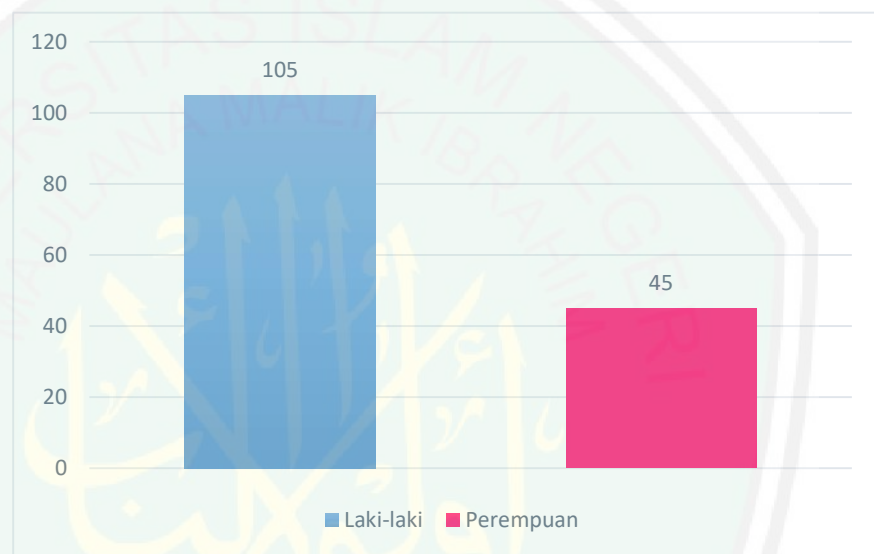
Negeri Sipil (PNS) memiliki fungsi dan ketentuan yang diatur dalam pemerintahan, sehingga seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus memiliki kemampuan yang baik dalam bidang yang diperlukan. Dalam pemerintahan banyak terdapat instansi yang memiliki fokus terhadap bidang yang berbeda-beda, baik itu di bidang administrasi, kesehatan, pertahanan, maupun pendidikan. Meskipun memiliki fokus yang berbeda-beda tetapi Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peranan yang sama yaitu dituntut untuk melayani atau memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki beberapa status golongan yang berbeda diantaranya status golongan I/a sampai dengan IV/d akan tetapi seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan status golongan yang berbeda mereka memiliki kewajiban dan tugas yang sama yaitu untuk melayani masyarakat akan tetapi masing-masing Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan status golongan yang berbeda maka mereka juga memiliki tanggung jawab yang berbeda pula.

Selain status golongan pada penelitian ini juga menampilkan riwayat pendidikan terakhir dimana riwayat pendidikan tersebut memiliki pengaruh pada kinerja para pegawai dalam melayani masyarakat. Populasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo memiliki jumlah 4460 orang, dimana peningkatan SDM sangat diperlukan untuk menjaga kualitas pelayanan masyarakat, dari jumlah populasi 4460 orang peneliti menentukan sampel sebanyak 367 sampel. Kemudian peneliti menyebarkan

kuesioner sebanyak sampel tersebut dan pada akhirnya kuesioner yang kembali adalah sebanyak 151 kuesioner, atau bisa diartikan 151 responden yang mengembalikan.

a. Demografi Responden berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data Responden Penelitian Copyright©2017

Gambar 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan **Gambar 4.1** menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki prosentase yang lebih tinggi yaitu 70% dengan jumlah responden sebanyak 105 orang. Sedangkan untuk prosentase responden berjenis kelamin perempuan memiliki jumlah prosentase sebanyak 30% dan dengan jumlah responden sebanyak 46 orang.

Selanjutnya berdasarkan data pada **Gambar 4.1** memberikan penjelasan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada responden dengan jenis kelamin perempuan. Jumlah prosentase

tersebut menunjukkan bahwa laki-laki memiliki peran penting dalam bekerja. Laki-laki dianggap kuat dan mampu dalam bekerja, laki-laki dianggap mampu dalam memecahkan suatu permasalahan. Laki-laki juga bertugas untuk memberikan nafka kepada keluarganya, seorang laki-laki memiliki kewajiban untuk menghidupi, memiliki ekonomi, untuk dapat menghidupi keluarganya. Nafka ini juga bisa diartikan sebagai kebutuhan mendasar dalam hidup. Misalnya kebutuhan dalam rumah tangga seperti sandang, pangan, dan papan. Untuk mencapai kebutuhan tersebut salah satu caranya adalah dengan bekerja.

Dalam ajaran islam memberikan nafka kepada keluarga termasuk dalam katagori ibadah. hal ini juga tertulis dalam Haddist Sa'ad bin Abi Wqqash, yang berbunya :

Rassulullah SAW telah bersabda, malainkan kepadanya, "Engkau tiada memberi belanja demi mencari ridha Allah, melainkan pasti diberi pahala, sekalipun yang engkau suapkan kedalam mulut istrimu"(HR. Bukhari Muslim).

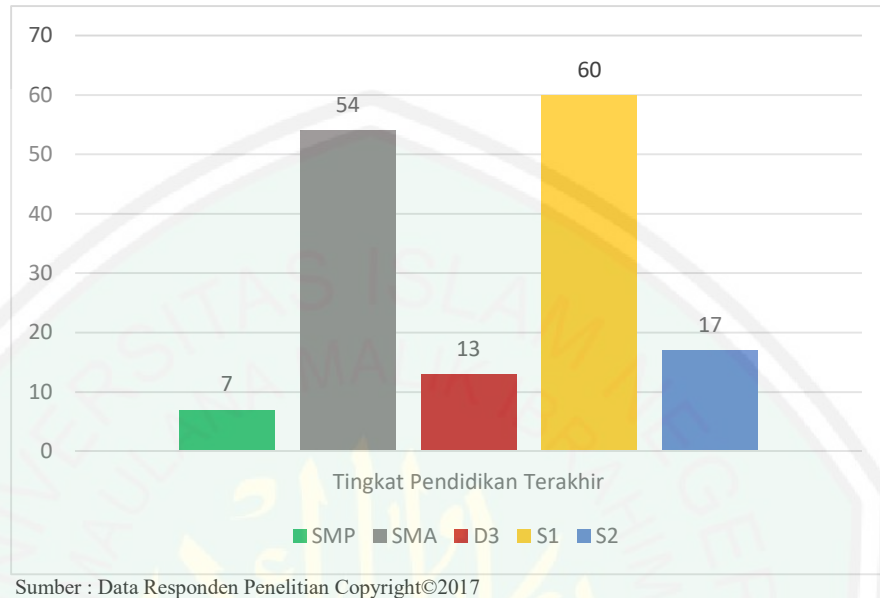
Selain itu menghidupi keluarga juga hal yang utama dalam hidup, hal ini juga suatu kewajiban pending bagi laki-laiki. Laki-laki ditakdirkan sebagai imam dalam keluarganya. Sebagai pemimpin bagi istri dan anaknya, tidak hanya itu saja seorang laki-laki dianggap memiliki kekuatan yang unggul dari pada perempuan. Seorang pekerja harus memiliki kemampuan teknis dan taktis yang baik, akan tetapi harus dapat menyesuaikan kondisi emosi serta dituntut agar dapat menyeseukan diri dilingkungan kerja saat menghadapi suatu masalah. Seorang pekerja harus memiliki strategi kerja

yang baik dalam lingkungan bekerja, seorang pekerja yang baik adalah mereka yang dapat menahan serta mengontrol emosi mereka kita menghadapi suatu masalah yang kompleks. Dari situlah kenapa laki-laki memiliki peranan yang dominan dalam dunia kerja.

Meskipun prosentase pegawai perempuan yang lebih rendah dengan nilai prosentase 30% mengartikan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo perempuan tidak berperan secara dominan didalam lingkungan kerja atau lingkungan pemerintahan di Kota Probolinggo. Tetapi dengan prosentase jumlah perempuan lebih rendah tidak menutup kemungkinan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) perempuan juga dapat memiliki peran penting dalam struktur organisasi yang ada di pemerintahan. Terbukti dengan tedapatnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) Perempuan yang menjabat sebagai Kepala Dinas di Kota Probolinggo. Tidak hanya itu juga Ibu Hj. Rukmini merupakan sosok perempuan yang menjabat sebagai Walikota Probolinggo.

Banyak perempuan yang menjadi pemimpin dan memiliki kemampuan yang sama dengan laki-laki. Dalam hal ini perempuan memang tidak diwajibkan untuk mencari nafka dalam artian materi, tetapi seorang perempuan juga dibolekan untuk bekerja dengan artian bekerja untuk mencukupi kebutuhan pribadinya.

b. Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



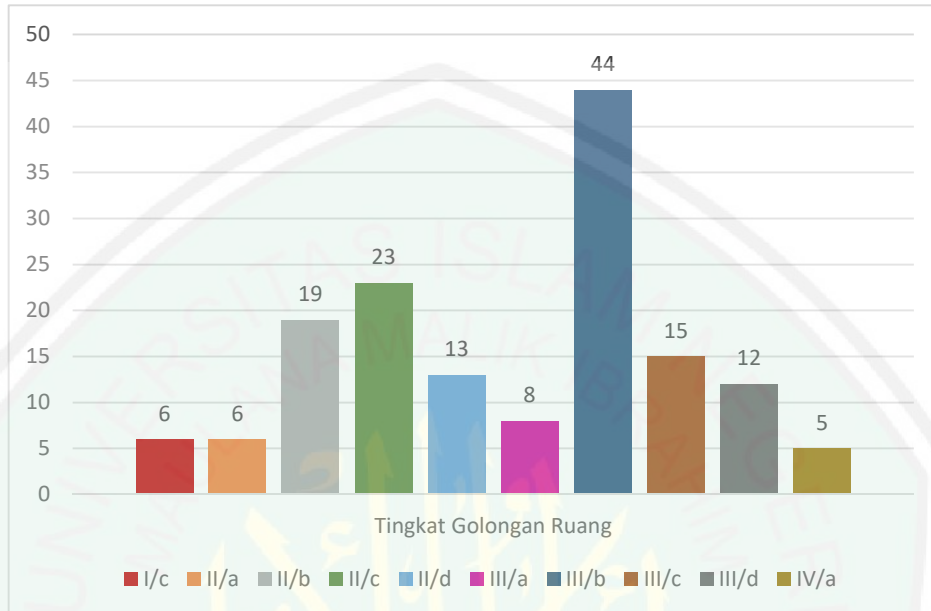
Gambar 4.2
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan **Gambar 4.2** menunjukkan latar belakang pendidikan terakhir responden yang berjumlah 151 orang dari populasi pegawai di Kota Probolinggo menunjukkan terdapat beberapa kategori tingkat pendidikan yaitu SMP, SMA, D3, S1, dan S2. Tingkat pendidikan pada jenjang S1 menjadi jumlah responden paling tinggi dengan jumlah sebanyak 60 orang sedangkan tingkat SMA dengan jumlah responden sebanyak 54 orang menduduki urutan kedua tingkat pendidikan terakhir Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo. Tingkat pendidikan S2 menduduki posisi ketiga dengan jumlah responden sebanyak 17 orang sedangkan tingkat D3 menduduki posisi keempat dengan jumlah responden sebanyak 13 orang dan yang terakhir tingkat pendidikan SMP memiliki jumlah responden paling rendah, yaitu sebesar 7 orang.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden dengan latar belakang pendidikan S1 memiliki jumlah yang dominan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan pendidikan terakhir S1 dianggap mampu dalam menghadapi serta menyelesaikan suatu permasalahan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan latar belakang pendidikan S1 juga memiliki kemampuan akademik yang baik selain itu juga kemampuan berkomunikasi yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) bisa dikatakan cukup baik. Tetapi dalam data tersebut juga terdapat responden yang memiliki latar belakang pendidikan SMA, artinya kemampuan secara akademis pada responden tersebut tentu berbeda dengan kemampuan responden yang memiliki riwayat pendidikan S1.

Pada hakekatnya manusia memerlukan komunikasi dalam melakukan hubungan sosial, dengan menciptakan komunikasi yang baik maka seorang individu akan menciptakan suatu hubungan sosial yang harmonis. Sebagaimana manusia ingin bergabung dengan orang lain untuk menjalin interaksi sosial yang baik (Rakhmat, 2012). Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi yang baik juga diperlukan didalam lingkungan sosial masyarakat maupun di lingkungan kerja karena komunikasi ada alat yang efektif dalam menjalin suatu interaksi social yang baik serta dapat meningkatkan mutu kerja atau kualitas kerja yang baik.

c. Demografi Responden Berdasarkan Golongan Ruang



Sumber : Data Responden Penelitian Copyright©2017

Gambar 4.3
Responden Berdasarkan Golongan Ruang

Berdasarkan **Gambar 4.3** menunjukkan bahwa responden dengan jumlah status golongan ruang tertinggi adalah golongan III/b dengan jumlah responden sebanyak 44 orang dari jumlah polpulasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo. Sedangkan jumlah rsponden dengan golongan ruang tertinggi kedua adalah status golongan ruang II/c dengan jumlah responden 23. Untuk tingkat status golongan ruang I/c dan II/a memiliki jumlah responden yang sama yaitu sebanyak 6 orang responden, dan dengan

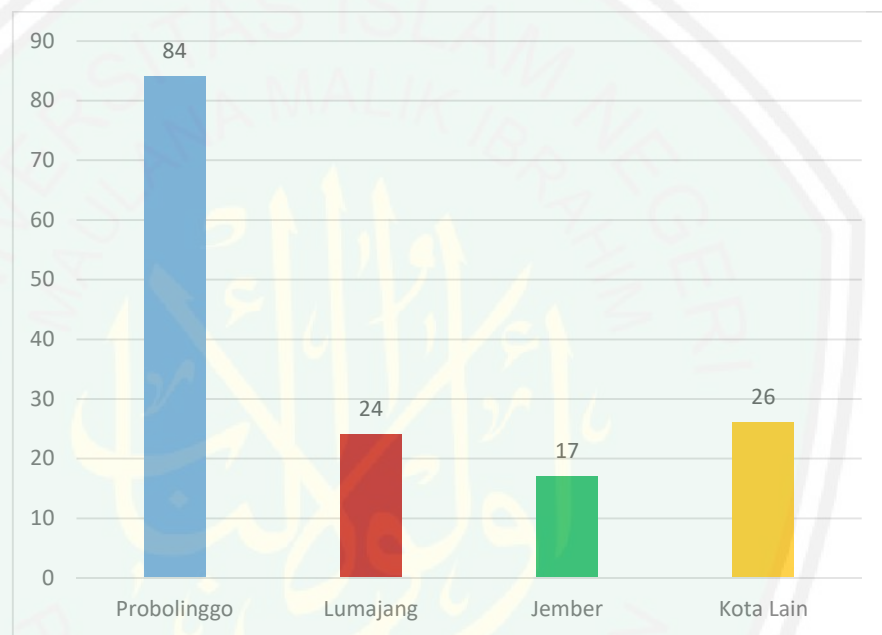
posisi terakhir tingkat golongan ruang IV/a menduduki posisi dengan jumlah terendah yaitu 5 orang responden.

Menurut data tersebut menunjukkan bahwa responden dengan status golongan III/b memiliki jumlah yang dominan. Hal ini menunjukkan tingkat tuntutan kerja terhadap responden tersebut juga semakin tinggi, karena semakin tingginya status golongan terhadap pegawai maka semakin tinggi pula kewajiban serta tugas yang mereka laksanakan. Tidak hanya itu juga masih terdapat responden yang memiliki status golongan I/c sampai dengan II/b hal tersebut menunjukkan bahwa status golongan ruang pada responden menentukan besar gaji serta tunjangan yang diterima oleh masing-masing pegawai.

Pada data tersebut menunjukkan bahwa golongan ruang I/c sampai dengan III/b memiliki jumlah responden yang paling banyak artinya responden memiliki rata-rata gaji sebesar Rp 2.560.600,- sesuai dengan masa kerja dari masing-masing pegawai. Besar gaji tersebut juga dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan seseorang. Karena sebagian orang beranggapan materi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan. Mereka beranggapan bahwa besar gaji yang mereka dapat adalah salah satu tolak ukur kesuksesan seseorang. Seseorang menganggap

dirinya sejahtera ketika mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, kepuasan hidup, merasa bahagia serta memiliki keseimbangan kesengangan (Diener, *et al.*, 2005)

d. Demografi Berdasarkan Kota Asal



Sumber : Data Responden Penelitian Copyright©2017

Gambar 4.4
Responden Berdasarkan Kota Asal

Berdasarkan **Gambar 4.4** terlihat bahwa mayoritas responden berasal dari Kota Probolinggo, dimana jumlah responden dengan kota asal Probolinggo berjumlah 84 orang dan bila dilihat secara prosentase adalah 56% dari jumlah responden secara keseluruhan. Sedangkan responden yang berasal dari Kota Lumajang berada pada urutan kedua yaitu sebanyak 26 orang atau bila di prosentasi adalah sebesar 16% dari keseluruhan responden, sedangkan 24 orang berasal dari Kota Jember atau 11% dari

keseluruhan responden. Untuk 17% lainnya adalah responden yang berasal dari kota lain. Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak selalu pegawainya berasal dari Kota Probolinggo sendiri meskipun mayoritas pegawai disana adalah orang Probolinggo. Terdapat sebagian responden yang berasal dari Malang, Madiun, Surabaya, Lamongan dan Ponorogo, dimana pegawai tersebut tidak banyak dan memang sudah menetap di Kota Probolinggo.

Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa mayoritas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo beretnik Madura, dimana terlihat bahwa prosentase yang mendominasi pada jumlah responden adalah responden yang berasal dari Probolinggo, Lumajang, dan Jember. Sebagian besar masyarakat Kota Probolinggo adalah beretnik Jawa dan Madura, dimana orang Jawa dan Madura terkenal ulet, lugas, terbuka dan kuat dalam menghadapi kehidupan. Selain itu juga dengan perpaduan budaya, masyarakat (responden) memiliki cerminan gotong royong yang masih tinggi, tidak hanya itu saja suku Madura juga memiliki karakteristik yang tegas, pemberani dan transparan terhadap sosial masyarakat.

Hal tersebut adalah salah satu modal yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja. seseorang harus memiliki kemampuan yang ulet, kemampuan yang baik dalam pemecahan masalah. Hal ini diperlukan karena dalam dunia kerja hal tersebut adalah suatu kewajiban yang harus dimiliki oleh setiap orang. Seseorang dituntut untuk bekerja secara cepat, bekerja dengan sangat keras, hal tersebut cocok dengan karakteristik orang Madura. Karena menurut Krasek (dalam Patrick, 2012) tuntutan pekerjaan

merupakan suatu pekerjaan dimana seseorang dituntut untuk bekerja secara cepat, bekerja sedang sangat keras, dan harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

C. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

a. Data Deskriptif Sumber Daya Pribadi (Personal Resources)

Tingkat sumber daya pribadi (*personal resources*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo dibagi menjadi tiga bagian yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Penentuan kategori tersebut dilakukan setelah mengetahui nilai *Mean* (M) hipotetik dan *Standart Deviation* (SD) hipotetik. Adapun nilai *Mean* (M) hipotetik dan *Standart Deviation* (SD) hipotetik pada variabel sumber daya pribadi (*personal resources*) dapat diketahui dengan tabel berikut:

Tabel 4.1
Nilai Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*)

Keterangan	Jumlah
Mean	59,23
SD (<i>Standart Deviation</i>)	4,42

Sumber : data penelitian SPSS 16.0 copyright © 2017

Berdasarkan **Tabel 4.1** Diketahui bahwa nilai *Mean* (M) hipotetik adalah 59,23 dan nilai *Standart Deviatian* (SD) hipotetik 4,69 setelah mengetahui nilai *Mean* (M) hipotetik dan nilai *Standart Deviatian* (SD), selanjutnya dari nilai-nilai tersebut akan digunakan untuk melakukan kategorisasi berdasarkan norma yang sudah ditentukan seperti tabel berikut:

Tabel 4.2
Pembagian Kategorisasi Sumber Daya Pribadi
(*Personal Resources*)

Kategorisasi	Kriteria
Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$
Sedang	$(M + 1SD) \leq X < (M - 1SD)$
Rendah	$X < (M - 1SD)$

Sumber : data penelitian SPSS 16.0 copyright © 2017

Berdasarkan **Tabel 4.2** memiliki kriteria yang memberikan skor masing-masing kategori tingkat sumber daya pribadi (*personal resources*) adalah sebagai berikut :

- a. Tinggi

$$= X \geq (M + 1SD)$$

$$= X \geq (59,23 + 1 \cdot 4,42)$$

$$= X \geq 63,65$$
- b. Sedang

$$= (M + 1SD) \leq X < (M - 1SD)$$

$$= (59,23 + 1 \cdot 4,42) \leq X < (59,23 - 1 \cdot 4,42)$$

$$= 63,65 \leq X < 54,81$$
- c. Rendah

$$= X < (M - 1SD)$$

$$= X < (59,23 - 1 \cdot 4,42)$$

$$= X < 54,81$$

Melalui perhitungan diatas, maka kategorisasi tingkat sumber daya pribadi (*Personal resources*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo dapat ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Perhitungan Kategorisasi
Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*)

Kategorisasi	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	21	13,9 %
Sedang	111	73,5 %
Rendah	19	12,6 %

Sumber : data penelitian SPSS 16.0 copyright © 2017

Berdasarkan **Tabel 4.3** dapat diketahui Frekuensi dan Prosentase tingkat sumber daya pribadi (*personal resources*) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo sebagian besar menempati pada kategori sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh yaitu 73,5 % berada pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 111 orang, sedangkan pada kategori tinggi memiliki prosentase 13,9 % dengan jumlah 21 responden dan pada kategori rendah memiliki prosentase 12,6 % dengan jumlah 19 responden.

Pada data tersebut menunjukkan bahwa tingkat sumber daya pribadi (*personal resources*) yang sedang pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo, sehingga dapat dijelaskan bahwa sumber daya pribadi (*personal resources*) pada pegawai membutuhkan perhatian lebih. Pemerintah perlu untuk memberikan peningkatan dan perhatian khusus terhadap pegawai guna menghasilkan SDM yang lebih baik lagi.

Selanjutnya berdasarkan data yang terkumpul dalam penelitian yang dilakukan tanggal 5 s/d 11 September 2017 pada 367 subjek. Kuesioner yang kembali 151 kuesioner, didapatkan hasil pada masing-masing skala.

Pada skala tersebut terdapat dimensi atau aspek yang dominan berdasarkan respon yang diberikan oleh subjek. Menurut Purwanto (2011) bahwa untuk menentukan dimensi atau aspek yang dominan dapat dilihat berdasarkan perbandingan paling tinggi nilai *pearson correlation* pada masing-masing dimensi atau aspek dan signifikan. Aspek atau dimensi tersebut antara lain *Organizational Based Self Esteem* (OBSE), *Self Efficacy* (SE), dan *Optimism* (OP). Adapun rinciannya sebagai berikut :

Tabel 4.4
Dimensi atau Aspek Dominan Skala
Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*)

Sumber Daya Pribadi (<i>Personal Resources</i>)		
Aspek	<i>Pearson Correlation</i>	
OBSE		-0,166
SE		-0,440
OP		0,966

Sumber : data penelitian SPSS 16.0 copyright © 2017

Berdasarkan **Tabel 4.4** dapat dilihat bahwa pada masing-masing skala terdapat dimensi atau aspek yang memiliki *pearson correlation* yang lebih tinggi daripada dimensi atau aspek lainnya. Pada skala Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*) dimensi atau aspek yang dominan adalah OP (*Optimism*) dengan nilai 0,966 dan signifikan. Sedangkan untuk dimensi atau aspek OBSE (*Organizational based self-esteem*) dan SE (*Self Efficacy*) memiliki nilai yang lebih rendah dari dimensi atau aspek OP (*Optimism*).

Dimensi atau aspek OP (*Optimism*) menjelaskan tentang suatu hasil pemikiran positif seseorang terhadap apa yang mereka lakukan. Pada hal ini *optimism* terjadi pada pegawai dimana mereka percaya terhadap

kemampuan yang mereka memiliki. Sehingga dengan adanya hal tersebut pegawai dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat terhadap instansi atau tempat mereka bekerja. Menurut Xanthopoulou, *et al* (2007) *optimism* juga dapat menjadi suatu mediator antara *job resources* dengan *work engagement* dan hal tersebut secara tidak langsung juga dapat mempengaruhi *organizational performance*. Selain itu juga aspek *optimism* ini juga salah satu faktor positif dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga dengan demikian Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap masyarakat dengan cara meningkatkan *optimism* dalam bekerja.

b. Data Deskriptif Tuntutan Pekerjaan (Job Demands)

Tingkat tuntutan pekerjaan (*job demands*) terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo dibagi menjadi tiga bagian yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Penentuan kategori tersebut dilakukan setelah mengetahui nilai *Mean* (M) hipotetik dan *Standard Deviation* (SD) hipotetik. Adapun nilai *Mean* (M) hipotetik dan *Standard Deviation* (SD) hipotetik pada variabel tuntutan kerja (*job demands*) dapat diketahui dengan tabel berikut :

Tabel 4.5
Nilai Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*)

Keterangan	Jumlah
Mean	41,07
SD (<i>Standard Deviation</i>)	2,14

Sumber : data penelitian SPSS 16.0 copyright © 2017

Berdasarkan **Tabel 4.5** Diketahui bahwa nilai *Mean* (M) hipotetik adalah 41,07 dan nilai *Standart Deviatian* (SD) hipotetik 2,14 setelah mengetahui nilai *Mean* (M) hipotetik dan nilai *Standart Deviatian* (SD), selanjutnya dari nilai-nilai tersebut akan digunakan untuk melakukan kategorisasi berdasarkan norma yang sudah ditentukan seperti tabel berikut

Tabel 4.6
Pembagian Kategorisasi Tuntutan Pekerjaan
(Job Demands)

Kategorisasi	Kriteria
Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$
Sedang	$(M + 1SD) \leq X < (M - 1SD)$
Rendah	$X < (M - 1SD)$

Sumber : data penelitian SPSS 16.0 copyright © 2017

Berdasarkan **Tabel 4.6** memiliki kriteria yang memberikan skor masing-masing kategori tingkat tuntutan pekerjaan (*job demands*) adalah sebagai berikut :

- a. Tinggi $= X \geq (M + 1SD)$
 $= X \geq (41,07 + 1 \cdot 2,14)$
 $= X \geq 43,21$
- b. Sedang $= (M + 1SD) \leq X < (M - 1SD)$
 $= (41,07 + 1 \cdot 2,14) \leq X < (41,07 - 1 \cdot 2,14)$
 $= 43,21 \leq X < 38,93$
- c. Rendah $= X < (M - 1SD)$
 $= X < (41,07 - 1 \cdot 2,14)$
 $= X < 38,93$

Melalui perhitungan diatas, maka kategorisasi tingkat tuntutan pekerjaan (*job demands*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo dapat ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Perhitungan Kategorisasi
Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*)

Kategorisasi	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	27	17,9 %
Sedang	121	80,1 %
Rendah	3	2,0 %

Sumber : data penelitian SPSS 16.0 copyright © 2017

Berdasarkan **Tabel 4.7** dapat diketahui frekuensi dan prosentase tingkat tuntutan pekerjaan (*job demands*) responden yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo, dimana sebagian besar menempati pada kategori sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh yaitu 80,1 % berada pada kategori sedang dengan jumlah 121 responden, sedangkan pada kategori tinggi memiliki prosentase 17,9 % dengan jumlah 27 responden dan pada kategori rendah memiliki prosentase 2,0 % dengan jumlah 3 responden.

Kemudian berdasarkan data tersebut menunjukan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo memiliki kategori sedang sehingga Pegawai Negeri Sipil (PNS) dianggap cukup mampu dalam menghadapi tuntutan pekerja, selain itu juga Pegawai Negeri Sipil (PNS) dianggap dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. dengan semakin rendahnya tuntutan pekerjaan maka tingkat kesejahteraan subyektif pada pegawai semakin

tinggi. Menurut Grebner *et al.* (2005) mengatakan tuntutan kerja adalah satu hal yang mungkin menjadi penyebab rendahnya kesejahteraan seseorang, dan dapat mengakibatkan turunnnya performa kerja.

Selanjutnya berdasarkan data yang terkumpul dalam penelitian ini, dimana terdapat 151 responden, didapatkan hasil pada masing-masing skala. Pada skala tersebut terdapat dimensi atau aspek yang dominan berdasarkan respon yang diberikan oleh subjek. Menurut Purwanto (2011) bahwa untuk menentukan dimensi atau aspek yang dominan dapat dilihat berdasarkan perbandingan paling tinggi nilai *pearson correlation* pada masing-masing dimensi atau aspek dan signifikan. Aspek atau dimensi tersebut antara lain *Emotional Demands* (ED), *Work Overload* (WO), dan *Cognitive Demands* (CD). Adapun rinciannya sebagai berikut :

Tabel 4.8
Dimensi atau Aspek Dominan Skala
Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*)

Tuntutan Pekerjaan (<i>Personal Resources</i>)		
Aspek	<i>Pearson Correlation</i>	
ED		0,949
WO		-0,998
CD		-0,255

Sumber : data penelitian SPSS 16.0 copyright © 2017

Berdasarkan **Tabel 4.8** dapat dilihat bahwa pada masing-masing skala terdapat dimensi atau aspek yang memiliki *pearson correlation* yang lebih tinggi daripada dimensi atau aspek lainnya. Pada skala Tuntutan Kerja (*Job Demands*) dimensi atau aspek yang dominan adalah ED (*Emotional Demands*) dengan nilai 0,949 dan signifikan. Sedangkan untuk dimensi atau

aspek WO (*Work Overload*) dan CD (*Cognitive Demands*) memiliki nilai yang lebih rendah dari dimensi atau aspek ED (*Emotional Demands*).

Pada dimensi atau aspek *emotional demands* ini menjelaskan tentang bagaimana seseorang atau pegawai bekerja dalam kondisi emosional atau bisa dikatakan menguras emosi. *Emotional demands* sendiri sering terjadi di tempat kerja yang mana tempat kerja tersebut mempengaruhi pegawai secara pribadi dan menguras emosi. *Emotional demands* biasanya terjadi didalam tempat kerja, pada kasus ini misalnya pegawai diharuskan untuk berhadapan atau melayani klien yang kurang menyenangkan dan mengharuskan pegawai selalu tersenyum dan bersikap lembut. Menurut Xanthopoulou, *et al* (2013) seseorang dengan kondisi emosional mengharuskan seseorang tersebut memiliki investasi energi yang lebih selama mereka bekerja, karena ketika energi tersebut abis, maka beban kerja akan menjadi meningkat.

c. Data Deskriptif Kesejahteraan Subjektif (Subjective Well-Being)

Tingkat kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo dibagi menjadi tiga bagian yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Penentuan katagori tersebut dilakukan setelah mengetahui nilai *Mean* (M) hipotetik dan *Standart Deviation* (SD) hipotetik. Adapun nilai *Mean* (M) hipotetik dan *Standart Deviation* (SD) hipotetik pada variabel kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) dapat diketahui dengan tabel berikut :

Tabel 4.9
Nilai Kesejahteraan Subjektif
(Subjective Well Being)

Keterangan	Jumlah
Mean	106,26
SD (<i>Standart Deviation</i>)	7,43

Sumber : data penelitian SPSS 16.0 copyright © 2017

Berdasarkan **Tabel 4.9** Diketahui bahwa nilai *Mean* (M) hipotetik adalah 106,26 dan nilai *Standart Deviation* (SD) hipotetik 7,43 setelah mengetahui nilai *Mean* (M) hipotetik dan nilai *Standart Deviation* (SD), selanjutnya dari nilai-nilai tersebut akan digunakan untuk melakukan kategorisasi berdasarkan norma yang sudah ditentukan seperti tabel berikut:

Tabel 4.10
Pembagian Kategorisasi Kesejahteraan Subjektif
(Subjective Well Being)

Kategorisasi	Kriteria
Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$
Sedang	$(M + 1SD) \leq X < (M - 1SD)$
Rendah	$X < (M - 1SD)$

Sumber : data penelitian SPSS 16.0 copyright © 2017

Berdasarkan **Tabel 4.10** dapat diketahui bahwa variabel kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) memiliki kategori tinggi, sedang dan rendah. Dimana kriteria tersebut dapat memberikan skor masing-masing kategori tingkat kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{a. Tinggi} &= X \geq (M + 1SD) \\
 &= X \geq (106,26 + 1 \cdot 7,43) \\
 &= X \geq 113,69 \\
 \text{b. Sedang} &= (M + 1SD) \leq X < (M - 1SD) \\
 &= (106,26 + 1 \cdot 7,43) \leq X < (106,26 - 1 \cdot 7,43) \\
 &= 113,69 \leq X < 93,83 \\
 \text{c. Rendah} &= X < (M - 1SD) \\
 &= X < (106,26 - 1 \cdot 7,43) \\
 &= X < 93,83
 \end{aligned}$$

Melalui perhitungan diatas, maka kategorisasi tingkat kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo dapat ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Perhitungan Kategorisasi
Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well Being*)

Kategorisasi	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	25	16,6 %
Sedang	123	81,5 %
Rendah	3	2,0 %

Sumber : data penelitian SPSS 16.0 copyright © 2017

Berdasarkan **Tabel 4.11** dapat diketahui Frekuensi dan Prosentase tingkat kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo sebagian besar menempati pada kategori sedang. Hal tersebut ditunjukan dengan hasil skor yang diperoleh yaitu 81,5 % berada pada kategori sedang dengan jumlah 123 responden, sedangkan pada kategori tinggi memiliki prosentase 16,6 % dengan jumlah 25 responden

dan pada kategori rendah memiliki prosentase 2.0 % dengan jumlah 3 responden.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo berada pada kategori sedang sehingga dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo dianggap cukup sejahtera. Kesejahteraan subjektif pada pegawai juga dapat dikarenakan oleh rendahnya tuntutan pekerjaan dalam lingkungan kerja mereka. Selain itu hal ini juga dapat dipicu karena pegawai selalu berusaha untuk bersemangat, serta pegawai selalu berusaha memberikan kontribusi yang terbaik untuk instan tempat kerjanya.

Kesejahteraan subjektif sendiri adalah suatu penilaian terhadap kepuasan hidup seseorang, dimana kepuasan hidup tersebut meliputi sekumpulan dari multi reaksi emosi pada seseorang tersebut (Kaheman,1999).

Selanjutnya berdasarkan data yang terkumpul dalam penelitian ini, dimana terdapat 151 responden, didapatkan hasil pada masing-masing skala. Pada skala tersebut terdapat dimensi atau aspek yang dominan berdasarkan respon yang diberikan oleh subjek. Menurut Purwanto (2011) bahwa untuk menentukan dimensi atau aspek yang dominan dapat dilihat berdasarkan perbandingan paling tinggi nilai *pearson correlation* pada masing-masing dimensi atau aspek dan signifikan. Aspek atau dimensi

tersebut antara lain *Life Satisfaction* (LS), *Domain Satisfaction* (DS), *Positive Affect* (PA) dan *Negative Affect* (NA). Adapun rinciannya sebagai berikut :

Tabel 4.12
Dimensi atau Aspek Dominan Skala
Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well Being*)

Kesejahteraan Subjektif (<i>Subjective Well Being</i>)	
Aspek	<i>Pearson Correlation</i>
LS	0,497
DS	0,843
PA	-0,554
NA	-0,551

Sumber : data penelitian SPSS 16.0 copyright © 2017

Berdasarkan **Tabel 4.12** dapat dilihat bahwa pada masing-masing skala terdapat dimensi atau aspek yang memiliki *pearson correlation* yang lebih tinggi daripada dimensi atau aspek lainnya. Pada skala kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) dimensi atau aspek yang dominan adalah DS (*Domain Satisfaction*) dengan nilai 0,843 dan signifikan. Sedangkan untuk dimensi atau aspek LS (*Life Satisfaction*) berada posisi kedua dengan *pearson correlation* 0,497. PA (*Positive Affect*) dan NA (*Negative Affect*) memiliki nilai yang lebih rendah dari dimensi atau aspek DS (*Domain Satisfaction*).

Pada dimensi atau aspek *domain satisfaction* mencerminkan penilaian seseorang mengenai domain tertentu terhadap kehidupannya, artinya proses penilaian kepuasan dalam ranah kehidupan ini digabungkan

dan dititik beratkan pada domain setiap orang. Pegawai dengan *domain satisfaction* yang tinggi berarti menganggap bahwa dirinya sejahtera, *domain satisfaction* ini berhubungan dengan bagaimana mengaggap dirinya sehat, bagaimana menganggap dirinya sejahtera secara materi, serta memiliki waktu luang terhadap dirinya sendiri serta keluarganya. Menurut Diener *et al* (2003) orang-orang yang bahagia cenderung menitik beratkan domain-domain terbaik dalam kehidupan mereka, sedangkan orang-orang yang tidak bahagia cenderung lebih menitik beratkan pada domain-domain terburuk dalam kehidupan mereka.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat *subjective well being* pada pegawai banyak dipengaruhi oleh dimensi atau aspek *domain satisfaction*, dimana pegawai memiliki *domain satisfaction* yang lebih tinggi dari dapa dimensi atau aspek lainnya.

D. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity*, yaitu menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat dalam melakukan fungsi ukurnya. Sehingga alat ukur atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Selain itu juga validitas merupakan seberapa cermat alat ukur melakukan fungsinya, sejauh mana isi tes mencerminkan atribut yang hendak diukur. Maka pengujian validitas

yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi dan validitas konstruk. Validitas isi (*content validity*) dapat diestimasi dengan melakukan pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional dan *professional judgement* (Azwar, 2012). *Professional judgement* pada penelitian ini berdasarkan *review* dosen pembimbing skripsi.

1. Validitas Isi

Validitas isi (*content validity*) adalah suatu metode bagaimana peneliti melihat sejauh mana isi sebuah tes/skala/instrument dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur validitas ini peneliti menggunakan metode *Professional Judgment*, yaitu pendapat ahli atau pakar keilmuan tentang materi tes atau skala tersebut (Idrus, 2009).

Content Validity Ratio (CVR) merupakan sebuah pendekatan validitas isi untuk mengetahui kesesuaian item dengan domain yang diukur berdasarkan *judgment* para ahli. Untuk mengukur *content validity ratio* (CVR) sejumlah ahli panel diminta untuk memeriksa setiap komponen pada instrumen pengukuran. Masukan para ahli ini kemudian digunakan untuk menghitung *content validity ratio* (CVR) untuk setiap komponen. Terdapat beberapa kriteria dalam penilaian *content validity ratio* (CVR) dimana kriteria penilain tersebut adalah suatu tanggapan validator dari *professional judgment*. Adapun kriteria penilaian sebagai berikut :

Tabel 4.13
Kriteria Penilaian Tanggapan Ahli

Alternatif Jawaban	Skor
Relevan	2
Kurang Relevan	1
Tidak Relevan	0

Selanjutnya masing-masing penilaiain oleh ahli (*subject matter expert*) diminta untuk menilai apakah item dalam skala tersebut penting dalam upaya mengoprasionisasikan konstruk yang akan di ukur (Lawshe dalam Azwar, 2012). Terdapat rumus dalam menentukan nilai *content validity ratio* (CVR). Adapun rumus CVR sebagaimana berikut:

$$CVR = \left(\frac{2ne}{n} \right) - 1$$

Keterangan :

CVR : *Content Validity Ratio*
 ne : Banyaknya *Subject Matter Expert* yang menilai item relevan
 n : Banyaknya *Subject Matter Expert* yang melakukan penilaian

Proses *content validity ratio* (CVR) dilakukan dengan memberikan 1 eksemplar skala kesejahteraan subjektif (*subjective well being*), 1 eksemplar skala Sumber daya pribadi (*personal resources*) dan 1 eksemplar tuntutan pekerjaan (*job demands*) dengan masing-masing skala jumlah skala kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) berjumlah 90 item sedangkan untuk skala sumber daya pribadi (*personal resources*) berjumlah 36 item dan skala tuntutan pekerjaan (*job demands*) berjumlah 24 item.

Skala tersebut diberikan kepada 7 panelis atau *subject matter expert*. Para panelis tersebut diminta untuk memberikan penilaian terhadap masing-masing skala, yaitu skala kesejahteraan subjektif (*subjective well being*), skala sumber daya pribadi (*personal resources*) dan skala tuntutan pekerjaan (*job demands*). Para ahli atau *subject matter expert* tersebut adalah dosen yang ahli dalam bidang psikologi. Mereka diminta untuk menilai kesesuaian item dengan indikator. Ketujuh panelis atau *subject matter expert* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14
Daftar Profesional Judgment
Panel Content Validity Ratio (CVR)

NO	Nama	Ahli	Pelaksanaan	Pengambilan
1	Dr. Elok Halimatusakdiyah, M.Si	Psikologi Perkembangan	8 Agustus 2017	16 Agustus 2017
2	Rika Fuaturrosida, MA	Psikologi Perkembangan	9 Agustus 2017	18 Agustus 2017
3	Fina Hidayati, MA	Statistik	8 Agustus 2017	16 Agustus 2017
4	Mualifah, MA	Psikologi Konseling	10 Agustus 2017	21 Agustus 2017
5	Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Psi., Psikolog	Psikologi Forensik	10 Agustus 2017	22 Agustus 2017
6	Dr. Yulia Solichatun, M.Psi., Psikolog	Psikologi Klinis	8 Agustus 2017	16 Agustus 2017
7	Dr. Retno Mangestuti, M.Psi., Psikolog	Psikologi Industri	8 Agustus 2017	15 Agustus 2017

Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata penelitian dari para ahli, terdapat rata-rata penilaian memperoleh skor *content validity ratio* (CVR) 1 dan 0,714 selain itu terdapat juga hasil *content validity ratio* (CVR) dengan skor item 0,428 yang mana skor tersebut juga digunakan oleh peneliti untuk mewakili beberapa indikator. Angka *content validity*

ratio (CVR) bergerak antara -1,00 s/d +1,00 dengan *conten validity ratio* (CVR) = 0,00 berarti bahwa 50% dari *Subject Matter Expert* (SME) dalam Panel (**Tabel 4.14**) menyatakan aitem adalah esensial dan karenanya valid, sehingga item tersebut dapat digunakan dan dipakai dalam mengukur aspek atau indikator dalam penelitian ini (Azwar, 2012)

Tabel 4.15
Blue Print Skala Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*)
Setelah Proses *Conten Validity Ratio* (CVR)

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		Σ
			Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Organizational based self esteem</i>	Berpartisipasi di dalam organisasi	1,2	3,4,5	5
		Berperan aktif dalam organisasi.	6,7,8	-	3
2.	<i>Self Efficacy</i>	Percaya diri	9,10,11,12	13	5
3.	<i>Optimism</i>	Yakin dalam meraih kesuksesan.	14	15,16	3
		Berfikir Positif	17	18,19	3
Total			11	8	19

Sumber : data penelitian hasil uji CVR copyright © 2017

Berdasarkan **Tabel 4.15** aitem yang memiliki nilai rendah (< 0,428) dinyatakan gugur atau tidak digunakan untuk penelitian lanjutan, dan juga terdapat nilai skor item ≤ 1 dan $\leq 0,714$ juga tidak digunakan oleh peneliti karena sesuai dengan rekomendasi para ahli bahwa terdapat skala yang memiliki jumlah banyak dan dapat mempengaruhi tingkat kejenuhan responden maka item tersebut digugurkan. Pada skala sumber

daya pribadi (*personal resources*) terdapat 17 aitem yang gugur karena memiliki nilai rendah ($< 0,428$), sedangkan aitem dengan nilai $0,428$ s/d 1 terdapat 19 aitem. Sehingga jumlah aitem pada skala sumber daya pribadi (*personal resources*) yang dapat digunakan untuk penelitian berjumlah 19 aitem.

Selanjutnya pada skala tuntutan pekerjaan (*job demands*) terdapat 11 aitem yang gugur karena memiliki nilai rendah ($< 0,428$), sedangkan aitem dengan nilai $0,428$ s/d 1 terdapat 13 aitem. Sehingga jumlah aitem pada skala tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang dapat digunakan untuk penelitian berjumlah 13 aitem. Berikut *blue print* skala tuntutan pekerjaan (*job demands*) setelah proses *content validity ratio* (CVR)

Tabel 4.16
Blue Print Skala Tuntutan Pekerjaan (Job Demands)
Setelah Proses Content Validity Ratio (CVR)

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		Σ
			Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Emotional Demands</i>	Bekerja dengan situasi emosional.	1,2,3	4,5	5
2.	<i>Work Overload</i>	Tugas yang berlebihan.	6,7,8	9	4
3.	<i>Cognitive Demands</i>	Tugas yang membutuhkan banyak konsentrasi.	10,11	12,13	4
Total			8	5	13

Sumber : data penelitian hasil uji CVR copyright © 2017

Berikut merupakan hasil analisis validitas terhadap 90 aitem skala kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) dengan menggunakan *content validity ratio* (CVR) dimana terdapat 56 aitem

yang gugur karena memiliki nilai rendah ($< 0,428$), sedangkan aitem dengan nilai $0,428$ s/d 1 terdapat 34 aitem. Sehingga jumlah aitem pada skala kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) yang dapat digunakan untuk penelitian berjumlah 34 aitem. Berikut *blue print* skala kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) :

Tabel 4.17
Blue Print Skala Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well Being*)
Setelah Proses *Content Validity Ratio* (CVR)

No	Aspek	Indikator	No Item		Σ
			Favorable	Unfavorable	
1.	Life Satisfaction	Memiliki keinginan untuk merubah hidup	-	1,2	2
		Memiliki kepuasan terhadap kehidupan saat ini	3,4	5	3
		Memiliki kepuasan terhadap kehidupan masa lalu	6,7	8	3
		Memiliki kepuasan terhadap kehidupan masa depan	9,10	-	2
2.	Domain Satisfaction	Pekerjaan	11	-	1
		Keluarga	12	-	1
		Waktu luang	13	14	2
		Kesehatan	15,16	-	2
		Diri sendiri	17,	18	2
		Teman sebaya	19	20	2
3.	Positive Affect	Senang	21	22	2
		Aktif	23,24	-	2
		Bangga	-	25	1
		Penuh Perhatian	-	26	1
		Bersemangat	-	27	1
		Penuh Tekad	28	-	1
4.	Negative Affect	Bersalah	29	-	1
		Sedih	30	-	1
		Gelisah	-	31	1
		Lekas Marah	32	-	1
		Gugup	-	33	1
		Khawatir	34	-	1
Total			21	13	34

Sumber : data penelitian hasil uji CVR copyright © 2017

2. Validitas Konstruk

Uji konstruk dilakukan dengan bantuan computer SPSS

(*Statistical Program For Social Science*) Versi 16.0 for Windows

dengan korelasi *Bravate Pearson*. Dimana suatu aitem dikatakan valid jika r dihitung lebih besar dari r tabel dan korelasi $r_{xy} \geq 0.30$ (Azwar, 2012).

Tabel 4.18
Blue Print Skala Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*)

No	Aspek	Nomor Item		Σ
		Tidak Gugur	Gugur	
1.	<i>Organizational based self esteem</i>	1,2,5u	3u,4u,6	5
			7,8	3
2.	<i>Self Efficacy</i>	10	9,11,12,13u	5
3.	<i>Optimism</i>	14,15u,16u	17,18u	3
		19u		3
Total		8	11	19

Sumber : data penelitian hasil uji CVR copyright © 2017

Berdasarkan **Tabel 4.18** validitas hasil pengukuran skala dengan menggunakan metode *content validity ratio* (CVR). Pada validitas ini, item yang dikatakan valid jika r dihitung lebih besar dari r tabel dan korelasi $r_{xy} \geq 0.30$ (Azwar, 2012). Penelitian menggunakan kriteria validitas $r_{xy} \geq 0.30$ untuk setiap item pada skala sumber daya pribadi (*personal resources*).

Kriteria tersebut menunjukkan hasil ujicoba terpakai skala sumber daya pribadi (*personal resources*) awalnya pada skala sumber daya pribadi (*personal resources*) memiliki jumlah 19 aitem, setelah melalui proses *content validity ratio* (CVR) maka item yang dinyatakan gugur sebanyak 11 aitem dan 8 aitem sisanya dinyatakan valid.

Tabel 4.19
Blue Print Skala Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*)

No	Aspek	Nomor Item		Σ
		Tidak Gugur	Gugur	
1.	<i>Emotional Demands</i>	1,2,3,5u	4u	5
2.	<i>Work Overload</i>	7	6,8,9u	4
3.	<i>Cognitive Demands</i>	10,11	12u,13u	4
Total		7	6	13

Sumber : data penelitian hasil uji CVR copyright © 2017

Berdasarkan **Tabel 4.19** validitas hasil pengukuran skala pada item yang dikatakan valid jika r dihitung lebih besar dari r tabel dan korelasi $r_{xy} \geq 0.30$ (Azwar, 2012). Penelitian menggunakan kriteria validitas $r_{xy} \geq 0.30$ untuk setiap item pada skala sumber daya pribadi (*personal resources*).

Kriteria tersebut menunjukkan hasil ujicoba terpakai skala sumber daya pribadi (*personal resources*) awalnya memiliki jumlah 13 aitem, dinyatakan gugur pada 6 aitem dan 7 aitem sisanya dinyatakan valid.

Tabel 4.20
Blue Print Skala Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well Being*)

No	Aspek	No Item		Σ
		Tidak Gugur	Gugur	
1.	<i>Life Satisfaction</i>	5u,9,10	1u,2u,3,4 6,7,8u	10
2.	<i>Domain Satisfaction</i>	11,12,15 16,17,18u,20u	13,14u,19	10
3.	<i>Positive Affect</i>	21,24,26u 27u,28	22u,23,25u	8
4.	<i>Negative Affect</i>	29,30,32 33u	31u,34	6
Total		19	15	34

Sumber : data penelitian hasil uji CVR copyright © 2017

Berdasarkan **Tabel 4.20** validitas hasil pengukuran skala pada item yang dikatakan valid jika r dihitung lebih besar dari r tabel dan korelasi $r_{xy} \geq 0.30$ (Azwar, 2012). Penelitian menggunakan kriteria validitas $r_{xy} \geq 0.30$ untuk setiap item pada skala sumber daya pribadi (*personal resources*). Kriteria tersebut menunjukkan hasil ujicoba terpakai skala sumber daya pribadi (*personal resources*) awalnya memiliki jumlah 34 aitem, dinyatakan gugur pada 15 aitem dan 19 aitem sisanya dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrument alat ukur cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang cukup tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliable (Azwar, 2012).

Reliabilitas dinyatakan koefisien jika reliabilitas angkanya berada dalam rentang 0,00 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2012).

Alat ukur yang dikatakan reliabel, jika memberikan nilai *alpha cronbach* $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) 16.0 for Windows. Berikut table reliabilitas pada penelitian ini :

Tabel 4.21
Hasil Reliabilitas Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*),
Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*)
dan Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well Being*)

Variabel	Alpha	Keterangan
Sumber Daya Pribadi (<i>Personal Resources</i>)	0,730	Reliabel
Tuntutan Pekerjaan (<i>Job Demands</i>)	0,749	Reliabel
Kesejahteraan Subjektif (<i>Subjective Well Being</i>)	0,857	Reliabel

Sumber : data penelitian hasil uji CVR copyright © 2017

Berdasarkan **Tabel 4.21** dapat dilihat, bahwa *Cronbach's Alpha* pada masing-masing skala yakni 0.730 pada skala sumber daya pribadi (*personal resources*), sedangkan pada skala tuntutan pekerjaan (*job demands*) dengan *cronbach's alpha* yaitu , 0.749 dan yang terakhir pada skala kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.857, yang berarti *Cronbach's Alpha* pada masing-masing skala > 0.06 , sehingga dapat dikatakan bahwa skala tersebut reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data penelitian.

E. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan *Kolmogorov Smirnov Z* dengan bantuan *Software SPSS 16.0*. Hasil uji normalitas untuk variabel dukungan organisasi dan tekanan pekerjaan dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.22
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		151
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.29739882
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		1.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.175

a. Test distribution is Normal.

Sumber : data penelitian hasil uji SPSS 16.0 copyright © 2017

Pada **Tabel 4.22** menunjukkan hasil dari uji normalitas *Kolmogorov Smirnov Z* didapatkan *Asymp Sig. (2-tailed)* didapatkan nilai yang signifikan sebesar $0,175 > 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Linieritas

Salah satu syarat asumsi yang harus terpenuhi untuk bisa melakukan Analisis Kovarian (*Ankova*) adalah adanya dugaan yang kuat bahwa ada pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Dengan kata lain harus ada hubungan diantara kedua variabel tersebut. Uji linieritas terhadap X dan Y memiliki hubungan linier apabila nilai sig. $f < 0,05$. Untuk memenuhi asumsi tersebut maka dilakukan uji linieritas dan hasilnya dapat diamati pada tabel berikut ini :

Tabel 4.23
Hasil Uji Linieritas *Personal Resources*
dengan *Subjective Well Being*

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Subjective_Well_Being

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.412	104.582	1	149	.000	42.277	1.080

The independent variable is Personal_Resources.

Sumber : data penelitian hasil uji SPSS 16.0 copyright © 2017

Berdasarkan **Tabel 4.23** hasil perhitungan diatas nilai yang didapatkan adalah F Sig. (0,000) yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Maka artinya variabel *Personal Resources* tersebut memiliki pengaruh yang linier dengan variabel *Subjective Well Being*. Selanjutnya untuk mengetahui uji linieritas variabel *job demands* dengan variabel *subjective well being* dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.24
Hasil Uji Linieritas *Job Demands*
dengan *Subjective Well Being*

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Subjective_Well_Being

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.369	87.085	1	149	.000	19.794	2.105

The independent variable is Job_Demands.

Sumber : data penelitian hasil uji SPSS 16.0 copyright © 2017

Berdasarkan **Tabel 4.24** hasil perhitungan diatas nilai yang didapatkan adalah F Sig. (0,000) yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Maka artinya variabel *Job Demands* tersebut memiliki pengaruh yang linier dengan variabel *Subjective Well Being*.

F. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Hipotesis *Personal Resources* dengan *Subjective Well Being*

Tabel 4.25
Prosentase Nilai Korelasi *Personal Resources*
dengan *Subjective Well Being*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.408	5.71883

a. Predictors: (Constant), *Personal Resources*

Sumber : data penelitian hasil uji SPSS 16.0 copyright © 2017

Berdasarkan **Tabel 4.25** menjelaskan bahwa besar nilai korelasi atau pengaruh (R) yaitu sebesar 0,642 dan dijelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Dapat disimpulkan dari **Tabel 4.25** menunjukkan *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,412, yang mana mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (*personal resources*) dengan variabel terikat (*subjective well being*) adalah sebesar 41,2 % , sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Berikutnya untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata atau signifikan pada variabel bebas *personal resources* dengan variabel terikat *subjective well being* dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4.26
Tingkat Signifikansi/Probabilitas
Personal Resources* dengan *Subjective Well Being

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3420.356	1	3420.356	104.582	.000 ^a
	Residual	4873.048	149	32.705		
	Total	8293.404	150			

a. Predictors: (Constant), Personal_Resources

b. Dependent Variable: Subjective_Well_Being

Sumber : data penelitian hasil uji SPSS 16.0 copyright © 2017

Pada bagian ini menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variable bebas (*personal resources*) dengan variable terikat (*subjective well being*). Hasil *output* pada **Tabel 4.26** terlihat F hitung yaitu 104,582 dengan tingkat signifikansi/probabilitas $0,000 < 0,05$ maka regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel *personal resources*. Selanjutnya untuk mengetahui nilai persamaan regresi terhadap variabel bebas *personal resources* dengan variabel terikat *subjective well being* dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4.27
Persamaan Regresi *Personal Resources*
dengan *Subjective Well Being*

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	42.277	6.274		6.738	.000
	Personal Resources	1.080	.106	.642	10.227	.000

a. Dependent Variable: Subjective_Well_Being

Sumber : data penelitian hasil uji SPSS 16.0 copyright © 2017

Pada **Tabel 4.27** memiliki *output* dimana pada kolom B pada Constant (a) adalah 42,277 sedangkan nilai Personal_Resources (b) adalah

1,080. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis : $Y = a + b X_1$ atau $42,277 + 1,080 X_1$. Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X_1 sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- i. Konstanta sebesar 42,277 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai *personal resources* maka nilai *subjective well being* sebesar 42,277.
- ii. Koefisien regresi X_1 sebesar 1,080 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai *personal resources*, maka nilai *subjective well being* bertambah sebesar 1,080.

Selain menggambarkan persamaan regresi, **Tabel 4.27** juga menampilkan uji signifikan dengan uji t yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dengan uji t yaitu untuk mengetahui ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel *personal resources* (X_1) sendiri terhadap variabel *subjective well being* (Y). Maka dapat disimpulkan hipotesisnya sebagai berikut:

- i. H_0 : Tidak ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel *personal resources* (X_1) terhadap variabel *subjective well being* (Y).
- ii. H_1 : Ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel *personal resources* (X_1) terhadap variabel *subjective well being* (Y)

Pada **Tabel 4.27** diketahui nilai t hitung sebesar 10,227 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) pada variabel *personal resources* (X_1) dengan variabel *subjective well being* (Y)

b. Hasil Uji Hipotesis *Job Demands* dengan *Subjective Well Being*

Tabel 4.28
Prosentase Nilai Korelasi *Job Demands*
dengan *Subjective Well Being*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	.369	.365	5.92696

a. Predictors: (Constant), Job_Demands

Sumber : data penelitian hasil uji SPSS 16.0 copyright © 2017

Berdasarkan **Tabel 4.28** menjelaskan bahwa besar nilai korelasi atau pengaruh (R) yaitu sebesar 0,607 dan dijelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R . Dapat disimpulkan dari **Tabel 4.28** menunjukkan *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,369, yang mana mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (*job demands*) dengan variabel terikat (*subjective well being*) adalah sebesar 36,9 % , sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Berikutnya untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata atau signifikan pada variabel bebas *job demands* dengan variabel terikat *subjective well being* dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4.29
Tingkat Signifikansi/Probabilitas
Job Demands dengan Subjective Well Being

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3059.205	1	3059.205	87.085	.000 ^a
	Residual	5234.199	149	35.129		
	Total	8293.404	150			

a. Predictors: (Constant), Job_Demands

b. Dependent Variable: Subjective_Well_Being

Sumber : data penelitian hasil uji SPSS 16.0 copyright © 2017

Pada bagian ini menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel bebas (*job demands*) dengan variabel terikat (*subjective well being*). Dari *output* pada **Tabel 4.29** terlihat F hitung yaitu 87,085 dengan tingkat signifikansi/probabilitas $0,000 < 0,05$, maka regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel *job demands*. Selanjutnya untuk mengetahui nilai persamaan regresi terhadap variabel bebas *job demands* dengan variabel terikat *subjective well being* dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4.30
Persamaan Regresi Job Demands
dengan Subjective Well Being

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	19.794	9.279		2.133	.035
	Job_Demands	2.105	.226	.607	9.332	.000

a. Dependent Variable: Subjective_Well_Being

Sumber : data penelitian hasil uji SPSS 16.0 copyright © 2017

Pada **Tabel 4.30** memiliki *output* dimana pada kolom B pada Constant (a) adalah 19,794 sedangkan nilai Job_Demands (b) adalah 2,105. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis : $Y = a + b X_2$ atau $19,794 +$

2,105 X_2 . Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X_2 sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- i. Konstanta sebesar 19,794 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai *job demands* maka nilai *subjective well being* sebesar 19,794.
- ii. Koefisien regresi X_2 sebesar 2,105 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai *job demands*, maka nilai *subjective well being* bertambah sebesar 2,105.

Selain menggambarkan persamaan regresi, **Tabel 4.30** juga menampilkan uji signifikan dengan uji t yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dengan uji t yaitu untuk mengetahui ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel *job demands* (X_2) itu sendiri terhadap variabel *subjective well being* (Y). Maka dapat disimpulkan hipotesisnya sebagai berikut:

- i. H_0 : Tidak ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel *job demands* (X_2) terhadap variabel *subjective well being* (Y).
- ii. H_1 : Ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel *job demands* (X_2) terhadap variabel *subjective well being* (Y).

Pada **Tabel 4.30** diketahui nilai t hitung sebesar 9,332 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti

ada pengaruh yang nyata (signifikan) pada variabel *job demands* (X_2) dengan variabel *subjective well being* (Y).

c. Hasil Uji Hipotesis *Personal Resources* dan *Job Demands* dengan *Subjective Well Being*

Tabel 4.31
Persamaan Regresi dan Korelasi *Personal Resources* dan *Job Demands* dengan *Subjective Well Being*

		Correlations		
		Subjective_Well_Being	Personal_Resources	Job_Demands
Pearson Correlation	Subjective_Well_Being	1.000	.642	.607
	Personal_Resources	.642	1.000	.590
	Job_Demands	.607	.590	1.000
Sig. (1-tailed)	Subjective_Well_Being	.	.000	.000
	Personal_Resources	.000	.	.000
	Job_Demands	.000	.000	.
N	Subjective_Well_Being	151	151	151
	Personal_Resources	151	151	151
	Job_Demands	151	151	151

Sumber : data penelitian hasil uji SPSS 16.0 copyright © 2017

Berdasarkan **Tabel 4.26** pada kelompok *Correlatioan* dapat dijelaskan bahwa korelasi antara variabel *Subjective Well Being* dengan *Personal Resources* sebesar 0,642 sedangkan korelasi antara variabel *subjective well being* dengan *Job Demands* sebesar 0,607. Secara teoritis terlihat bahwa korelasi antara *Subjective Well Being* dengan *Personal Resources* lebih besar, maka variabel *Personal Resources* lebih berpengaruh terhadap variabel *Subjective Well Being* dibandingkan variabel *Job Demands*.

Tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi (1-tailed) antara *subjective well being* dengan *personal resources* menghasilkan nilai sig.

(0,000) < 0,025, sedangkan signifikansi koefisien antara *subjective well being* dengan *job demands* juga menghasilkan nilai sig. (0,000) < 0,025. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi koefisien antara variabel *Personal Resources* dan *Job Demands* dengan variabel *Subjective Well Being* memiliki nilai yang signifikan.

Tabel 4.32
Prosentase Nilai Korelasi *Personal Resources* dan
Job Demands* dengan *Subjective Well Being

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.492	.486	5.33307

a. Predictors: (Constant), Job_Demands, Personal_Resources

Sumber : data penelitian hasil uji SPSS 16.0 copyright © 2017

Berdasarkan **Tabel 4.32** menjelaskan bahwa besar nilai korelasi atau pengaruh (R) yaitu sebesar 0,702 dan dijelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Dapat disimpulkan dari **Tabel 4.32** menunjukan *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,492 yang mana mengandung pengertian bahwa pengaruh kedua variabel bebas (*job demands*) dan (*personal resources*) dengan variabel terikat (*subjective well being*) adalah sebesar 49,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Berikutnya untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata atau signifikan pada kedua variabel bebas *personal resources* dan *job demands* dengan variabel terikat *subjective well being* dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.33
Tingkat Signifikansi/Probabilitas *Personal Resources* dan
Job Demands* dengan *Subjective Well Being

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4084.039	2	2042.019	71.797	.000 ^a
	Residual	4209.365	148	28.442		
	Total	8293.404	150			

a. Predictors: (Constant), Job_Demands, Personal_Resources

b. Dependent Variable: Subjective_Well_Being

Sumber : data penelitian hasil uji SPSS 16.0 copyright © 2017

Pada bagian ini menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap kedua variabel bebas (*personal resources*) dan (*job demands*) dengan variabel terikat (*subjective well being*). Dari *output* pada **Tabel 4.33** terlihat F hitung yaitu 71,797 dengan tingkat signifikansi/probabilitas $0,000 < 0,05$ maka regresi linier berganda dapat dipakai untuk memprediksi variabel *personal resources* dan *job demands*. Selanjutnya untuk mengetahui nilai persamaan regresi linier berganda terhadap variabel bebas *personal resources* dan *job demands* dengan variabel terikat *subjective well being* dapat dilihat melalui table berikut :

Tabel 4.34
Persamaan Regresi *Personal Resources* dan *Job Demands*
dengan *Subjective Well Being*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.991	8.426		1.542	.125
	Personal_Resources	.732	.122	.435	6.003	.000
	Job_Demands	1.215	.251	.350	4.831	.000

a. Dependent Variable: Subjective_Well_Being

Sumber : data penelitian hasil uji SPSS 16.0 copyright © 2017

Pada **Tabel 4.34** memiliki *output* dimana pada kolom B pada Constant (a) adalah 12,991 sedangkan nilai Personal_Resources (b) adalah 0,732 dan nilai Job_Demands (c) adalah 1,215. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis : $Y = a + b X_1 + c X_2$ atau $12,991 + 0,732 X_1 + 1,215 X_2$.

Koefisien b dan c dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X_1 dan X_2 sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b dan c bertanda positif dan penurunan bila b dan c bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- i. Konstanta sebesar 12,991 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai *personal resources* dan *job demands* maka nilai *subjective well being* sebesar 12,991.
- ii. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,732 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai *personal resources*, maka nilai *subjective well being* bertambah sebesar 0,732.
- iii. Koefisien regresi X_2 sebesar 1,215 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai *job demands*, maka nilai *subjective well being* bertambah sebesar 1,215.

Selain menggambarkan persamaan regresi pada **Tabel 4.34** juga menampilkan *output* uji signifikan dengan uji t yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dengan uji t dan untuk mengetahui

apa ada pengaruh yang nyata (signifikan) pada variabel bebas *personal resources* (X_1) dan variabel *job demands* (X_2) terhadap variabel terikat *subjective well being* (Y). Maka dapat disimpulkan hipotesisnya sebagai berikut :

- i. H_0 : Tidak ada pengaruh yang nyata (signifikan) pada variabel *personal resources* (X_1) dan variabel *job demands* (X_2) terhadap variabel *subjective well being* (Y).
- ii. H_1 : Ada pengaruh yang nyata (signifikan) pada variabel *personal resources* (X_1) dan variabel *job demands* (X_2) terhadap variabel *subjective well being* (Y).

Pada **Tabel 4.34** menampilkan *output* nilai *Personal_Resources* t hitung sebesar 6,003 dan nilai *Job_Demands* t hitung sebesar 4,831 dengan nilai signifikansi masing-masing $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak sehingga H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) pada variabel *personal resources* (X_1) dan variabel *job demands* (X_2) dengan variabel *subjective well being* (Y)

G. Pembahasan

a. Tingkat Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*)

Berdasarkan hasil analisa yang sudah dilakukan, dapat diketahui bahwa sebagian besar sumber daya pribadi (*personal resources*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo berada pada kategori sedang. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase sebesar 73,5 % dimana responden

dengan kategori sedang sebanyak 111 orang. Kemudian pada posisi kedua dengan prosentase sebesar 13,9% berada pada kategori tinggi, yang mana pada kategori ini terdapat 21 orang responden. Sedangkan pada posisi ketiga dengan prosentase sebesar 12,6% atau dengan jumlah 12 orang responden berada pada kategori rendah.

Pada analisa tersebut menunjukan bahwa tingkat sumber daya pribadi (*personal resources*) Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo berada di level sedang. Hal ini dapat diartikan bahwa rata-rata Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo memiliki sumber daya pribadi (*personal resources*) yang cukup dalam menjalankan tugas kerja yang mereka jalani. Sumber daya pribadi (*personal resources*) ini berada pada level sedang karena terdapat beberapa faktor, salah satunya masih terdapat banyaknya pegawai yang memiliki riwayat pendidikan SMP dan SMA yaitu sebanyak 40,39%, hal tersebut merupakan angka yang tidak kecil dan juga perlu diperhatikan. Seperti yang kita ketahui bahwa tingkat atau level sumber daya pribadi (*personal resources*) pada pegawai dapat menunjukan kualitas terhadap kinerja pegawai tersebut. Tentu berbeda pegawai dengan riwayat pendidikan SMA dengan pegawai yang riwayat pendidikannya SMP atau SMA. Hal ini lah yang mempengaruhi tingkat atau level sumber daya pribadi (*personal resources*) pada penelitian ini.

Menurut Heuvel, *el al.*, (2010) sumber daya pribadi (*personal resources*) merupakan suatu interaksi individu dalam suatu lingkungan sosial, yang dapat mempengaruhi kondisi serta control diri terhadap

individu tersebut. Dengan adanya sumber daya pribadi (*personal resources*) yang baik maka seorang individu akan memiliki proses interaksi yang mumpuni sehingga mereka di akui dalam lingkungan sosialnya, sebaliknya seorang yang memiliki sumber daya pribadi (*personal resources*) yang cukup rendah maka mereka sulit untuk mendapatkan pengakuan sosial terhadap dirinya. Karena dalam dunia kerja kemampuan dalam berkomunikasi yang baik sangat perlu dimiliki oleh seseorang.

Pada **Tabel 4.4** dalam penelitian ini peneliti juga menemukan dimensi atau aspek yang dominan terhadap sumber daya pribadi (*personal resources*), dimensi atau aspek tersebut adalah *optimism*. Sering kita ketahui bahwa setiap individu pasti memiliki tingkat yang berbeda-beda tetapi dalam hal ini tingkat *optimism* terhadap responden dalam penelitian ini. Dimensi atau aspek tersebut dapat dilihat melalui *pearson correlation* sebesar 0,966 dimana angka tersebut hampir mendekati angka 1, yang artinya bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo memiliki tingkat *optimism* yang tinggi.

Menurut Scheiher & Carver, 1985, (dalam Xanthopoulou, *et al.*, 2017) *optimism*, dalam hal ini berkaitan dengan bagaimana individu atau seseorang menyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk bisa berhasil serta sukses dalam hidupnya. *Optimism* juga dapat diartikan dan didefinisikan sebagai persepsi positif yang muncul didalam diri seseorang. Artinya Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo memiliki rasa percaya diri serta pemikiran positif dalam hidupnya. Pegawai Negeri Sipil

(PNS) yang memiliki *optimism* yang baik, maka ia akan selalu mampu berfikir positif dalam bekerja dan percaya bahwa kemampuannya dalam bekerja dapat memberikan hasil yang maksimal. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heuvel, *et al.*, (2010) bahwa seseorang dengan sumber daya pribadi (*personal resources*) yang tinggi dapat menentukan tujuan, motivasi, kinerja, kerja dan kepuasan hidup terkait hasil yang mereka inginkan.

b. Tingkat Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*)

Berdasarkan hasil analisa yang sudah dilakukan pada Tabel 4.7, dapat diketahui bahwa sebagian besar tuntutan pekerjaan (*job demands*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo berada pada kategori atau level sedang. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase sebesar 80,1% dimana responden dengan kategori atau level sedang terdapat 121 orang. Kemudian pada posisi kedua dengan prosentase sebesar 17,9% berada pada kategori atau level tinggi, yang mana pada kategori ini terdapat 27 orang responden. Sedangkan pada posisi ketiga dengan prosentase sebesar 2,0% atau dengan jumlah 3 orang responden berada pada kategori rendah.

Menurut Bakker, *et al.*, (2003) tuntutan kerja (*job demands*) merupakan suatu keadaan dimana seorang individu yang memiliki atau merasakan beban pekerjaan. Beban pekerjaan ini seperti aspek psikologis, fisik, sosial atau organisasi didalam suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik atau psikologis dalam menghadapinya.

Pada penelitian ini tingkat tuntutan kerja (*job demands*) berada pada tingkat sedang, hal tersebut memiliki arti bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo bekerja dalam lingkungan yang kondusif.

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) tuntutan pekerjaan (*job demands*) bukanlah hal yang negatif, tetapi hal ini bisa berubah menjadi *job stressors* ketika memiliki tuntutan yang memerlukan usaha besar dalam penyelesaian pekerjaan yang harus diselesaikan, dan dalam hal ini dapat dikaitkan dengan besarnya tuntutan yang dialami sehingga mengakibatkan respon negatif seperti depresi sampai kecemasan yang berlebih. Pada penelitian ini hal tersebut dapat ditunjukkan dengan adanya dimensi atau aspek yang dominan pada tingkat tuntutan pekerjaan (*job demands*).

Dimensi atau aspek yang dominan pada tuntutan pekerjaan (*job demands*) yaitu dimensi atau aspek *emotional demands* dimana pada dimensi atau aspek ini memiliki *pearson correlation* sebesar 0,949 dimana angka tersebut mendekati angka 1, yang artinya bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo memiliki tingkat *emotional demands* yang tinggi. *Emotional demands* merupakan tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang berhubungan dengan emosional seorang individu terhadap pekerjaan (Bakker, *et al.*, 2003). Tingkat *emotional demands* yang tinggi terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo dapat dikarenakan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor geografis dan sosial budaya. Melalui data responden terlihat bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil (PNS) berasal dari kota Probolinggo, Lumajang, dan Jember dengan nilai

prosentase sebesar 83% dimana yang notabene warga Probolinggo, Lumajang dan Jember beretnik Madura.

Pada penelitian ini terlihat bahwa sebagian besar mayoritas responden berasal dari kota Probolinggo, Lumajang dan Jember, dimana pada kota tersebut mayoritas warganya beretnik Madura. Etnik Madura biasanya identik dengan kekerasan seperti budaya *carok* dan lain sebagainya, hal tersebut cumalah stereotip dalam masyarakat (Wiyata, 2006). Etnik Madura memiliki kebudayaan yang khas dimana kebanyakan seseorang dengan latar belakang etnik Madura memiliki rasa percaya diri yang tinggi, serta memiliki semangat hidup yang tinggi. Maka dari itu dapat diartikan bahwa responden merasa memiliki emosi serta tuntutan untuk memberikan hasil yang sempurna terhadap pekerjaannya, hal tersebut dapat dihubungkan kenapa tingkat *emotional demands* pada tuntutan pekerjaan (*job demands*) ini tinggi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Demerouti *et al.*, (2001) bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) memberikan pengaruh terhadap *job performance* pegawai, dimana dengan rendahnya tuntutan pekerjaan (*job demnads*) maka semakin tinggi *job performance* yang dihasilkan.

c. Tingkat Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well Being*)

Berdasarkan hasil analisa yang sudah dilakukan, dapat diketahui bahwa sebagian besar kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo berada pada kategori sedang.

Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase sebesar 81,5% dimana responden dengan kategori sedang sebanyak 123 orang. Kemudian pada posisi kedua dengan prosentase sebesar 16,6% berada pada kategori tinggi, yang mana pada kategori ini terdapat 25 orang responden. Dan pada posisi ketiga dengan prosentase sebesar 2,0% atau dengan jumlah 3 orang responden berada pada kategori rendah.

Pada **Tabel 4.11** menunjukan bahwa tingkat kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo berada di kategori sedang. Hal ini dapat diartikan bahwa rata-rata Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo memiliki kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) yang cukup dalam kehidupannya. Kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) dengan level atau katogori sedang, hal tersebut juga bisa dikarenakan oleh beberapa faktor salah satunya karena faktor, responden yang berstatus golongan ruang I/c s/d III/a masih cukup banyak bila dilihat melalui prosentasinya, bahwa prosentese status golongan ruang tersebut sebesar 49,6%, hal tersebut merupakan angka yang tidak kecil dan juga perlu diperhatikan.

Berdasarkan data pada responden terlihat prosentase status golongan ruang I/c s/d III/a pada responden sebesar 49,6% dimana prosentasi tersebut cukup tinggi. Pegwa Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo kalau kita lihat dari gaji pokok yang mereka dapat bawasannya Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan status golongan ruang I/c s/d III/a mendapatkan gaji pokok sebanyak Rp. 1.500.000,- s/d Rp. 2.500.000,- dengan gaji tersebut juga dapat

mempengaruhi responden dalam menyikapi tingkat kesejahteraannya sendiri.

Pada penelitian ini juga terdapat dimensi atau aspek yang dominan dalam kesejahteraan subjektif (*subjective well being*). Dimensi atau aspek yang dominan pada kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) yaitu dimensi atau aspek *domain satisfaction* dimana pada dimensi atau aspek ini memiliki *pearson correlation* sebesar 0,843 dimana angkat tersebut mendekati angka 1, yang artinya bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo memiliki tingkat *domain satisfaction* yang tinggi. Menurut Diener *et al.*, (1999) *domain satisfaction* adalah penilaian yang dibuat seseorang dalam mengevaluasi domain dalam kehidupannya, seperti kesehatan fisik dan mental, pekerjaan, rekreasi, hubungan sosial dan keluarga. Kedua komponen tersebut tidak sepenuhnya terpisah. Evaluasi terhadap kepuasan hidup secara global merupakan refleksi dari persepsi seseorang terhadap hal-hal yang ada dalam hidupnya, ditambah dengan bagaimana kultur mempengaruhi pandangan hidup yang positif dari seseorang. Sehingga dimensi atau aspek *domain satisfaction* yang dominan inilah yang banyak mempengaruhi tingkat kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) pada responden. Hal tersebut juga dapat diperkuat dengan adanya fakta bahwa 49,6% dari responden adalah berstatus golongan ruang 1c s/d III/a.

Selanjutnya meskipun dengan masih banyak terdapat status golongan yang dapat membuat kesejahteraan subjektif pegawai menurun,

terdapat faktor yang dapat membuat kesejahteraan tersebut bertambah. Faktor tersebut adalah faktor *domain satisfaction* dimana faktor ini adalah salah satu komponen yang terdapat dalam kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*). Seperti yang tertera pada **Tabel 4.12** dimana faktor *domain satisfaction* adalah faktor yang dominan dalam mempengaruhi kesejahteraan subjektif (*subjective well being*). Hal inilah yang perlu kita perhatikan, bahwa dengan memelihara *domain satisfaction* maka tingkat kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) akan terjaga.

Pada penelitian ini terlihat bahwa *domain satisfaction* adalah salah satu aspek yang dominan dalam mempengaruhi kesejahteraan subjektif, artinya pegawai lebih menghargai hasil kerjanya sebagai tolak ukur kesejahteraan yang ia rasakan. Sejalan dengan penelitiannya Soini, *et al.* (2007) bahwa pada penelitiannya menyimpulkan terdapat pengaruh terhadap kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) dengan pengembangan diri serta orientasi terhadap tujuan prestasi. Maka jika kesejahteraan subjektif semakin tinggi maka semakin tinggi pula pengembangan diri serta *achievement goal orientation* seseorang.

d. Hubungan Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*) dan Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*) terhadap Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well Being*) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo

Hasil temuan penelitian pada **Tabel 4.34** menunjukkan bahwa semua permasalahan yang diajukan telah dikaji dan diuji secara empiris di lapangan. Hasil temuan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis telah terbukti

kebenarannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap sumber daya pribadi (*personal resources*) dan tuntutan pekerjaan (*job demands*) dengan kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo.

Berdasarkan hasil analisa regresi berganda peneliti mendapatkan hasil bahwa sumber daya pribadi (*personal resources*) dan tuntutan pekerjaan (*job demands*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo. Besar pengaruh terhadap kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) yang ditimbulkan oleh sumber daya pribadi (*personal resources*) dan tuntutan pekerjaan (*job demands*) adalah sebesar 49,2% sedangkan besar pengaruh terhadap faktor lain dalam kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) subjek yang ditimbulkan oleh faktor lain adalah sebesar 50,8%.

Diener (2009) mendefinisikan *subjective well-being* menjadi tiga kategori. Pertama *subjective well-being* bukanlah sebuah pernyataan subjektif tetapi merupakan beberapa keinginan yang berkualitas dimana hal ini ingin dimiliki oleh setiap orang. Kedua *subjective well-being* merupakan sebuah penilaian terhadap kehidupan seseorang secara menyeluruh yang merujuk pada berbagai macam kriteria. Sedangkan yang ketiga, *subjective well-being* suatu perasaan positif lebih besar dari perasaan negatif dimana hal ini digunakan oleh seseorang dalam rutinitas sehari-hari misalnya

percakapan, pekerjaan, dan pertemanan. Dalam penelitian ini pengaruh sumber daya pribadi (*personal resources*) berkontribusi lebih besar dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan (*job demands*). Kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantara adalah watak, sifat, karakteristik, hubungan sosial, pendapat, pengangguran dan pengaruh sosial (Pavot dan Diener, dalam Linely & Joseph, 2004).



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan dan rumusan masalah yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat peneliti sebutkan beberapa kesimpulan dari penelitian ini, diantaranya adalah :

1. Tingkat sumber daya pribadi (*personal resources*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo, sebagian besar berada pada kategori sedang, yakni dengan nilai prosentase sebesar 73,5%. Dari hasil prosentase tersebut nunjukan bahwa tingkat sumber daya pribadi (*personal resources*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo berada pada kategori sedang, sehingga mereka dapat dikatakan memiliki sumber daya yang memadai untuk menjalankan tugasnya. Sumber daya pribadi tersebut juga dapat ditingkatkan dengan menjaga *optimism* pegawai tersebut.
2. Tingkat tuntutan pekerjaan (*job demands*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo, sebagian besar berada pada kategori sedang, yakni dengan nilai prosentase sebesar 80,1%. Sehingga dari hasil prosentase tersebut nunjukan bahwa tingkat tuntutan pekerjaan (*job demands*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo berada pada kategori sedang dan dapat dikatakan tuntutan kerja (*job demands*) tersebut tidak terlalu membebani pekerjaan mereka, artinya mereka

dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja (*job demands*) yang mereka jalani.

3. Tingkat kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo, sebagian besar berada pada kategori sedang, yakni dengan nilai prosentase sebesar 81,5%. Sehingga dari hasil prosentase tersebut nunjukan bahwa tingkat kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo berada pada kategori sedang artinya Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dikatakan cukup sejahtera.
4. Adanya pengaruh yang signifikan pada variabel sumber daya pribadi (*personal resources*) dan tuntutan pekerjaan (*job demands*) terhadap kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo, hal tersebut dibuktikan dengan uji regresi linier berganda, maka diperoleh hasil nilai *Personal_Resources* t hitung yaitu 6,003 dan nilai *Job_Demands* t hitung yaitu 4,831 dengan nilai signifikansi masing-masing $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak sehingga H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) pada variabel *personal resources* (X_1) dan variabel *job demands* (X_2) dengan variabel *subjective well being* (Y)

B. Saran

Berdasarkan hasil penemuan yang telah diuraikan pada bab pembahasan dan bab kesimpulan, maka ada beberapa hal yang dapat direkomendasikan pada berbagai pihak, diantara adalah :

1. Bagi Pihak Instansi Pemerintahan di Kota Probolinggo

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, sebagian tingkat sumber daya pribadi (*personal resources*) pada responden berada pada kateogregi sedang. Sehingga diharapkan kepada instansi terkait untuk memberika upgrading terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki latar belakang pendidikan SMP dan SMA. Hal tersebut diharapkan agar dengan adanya upgrading kualitas sumber daya pribadi (*personal resources*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi lebih baik lagi. Meningkatkan sumber daya pribadi juga dapat dilakukan dengan mempertahankan optimisme pegawai, dengan optimisme yang terjaga maka tingkat sumber daya pegawai juga akan semakin bagus.
- b. Tingkat tuntutan kerja (*job demands*) juga berada pada kategori sedang. Maka peranan instansi terkait dalam meninjau kembali terhadap beban kerja yang dialami oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- c. Tingkat kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) pda Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo juga berada pada kategori sedang, hal tersebut juga dapat mempengaruhi kualitas serta hasil kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo, maka dari itu

instansi terkait juga perlu untuk memperhatikan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di Kota Probolinggo.

2. Bagi Peneliti

Pada penelitian ini tentunya masih terdapat berbagai kekurangan, sehingga disarankan bagi penelitian selanjutnya agar menemukan dan melakukan pengembangan terhadap aspek ataupun faktor lainnya dalam variable kesejahteraan subjektif (*subjective well being*). Saran yang peneliti berikan terhadap penelitian selanjutnya, sebaiknya perlu diperhatikan adalah aitem-aitem pada alat ukur yang telah diadaptasi dari keilmuan psikologi, seperti aspek *emotional demands* yang memiliki nilai dominan pada variabel tuntutan pekerjaan, *optimism* pada variabel sumber daya pribadi dan *domain satisfaction* pada variabel kesejahteraan subjektif, sehingga diharapkan akan memberikan warna bagi penelitian berikutnya.

Penelitian selanjutnya juga dapat mengukur variabel lain yang mungkin lebih memiliki porsi besar dalam mempengaruhi variabel kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) seseorang. Sehingga nantinya diharapkan adanya keragaman dalam konsep dalam melihat tingakat kesejahteraan subjektif (*subjective well being*).

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, E. N. (2015). *Statistik Inferensial Parametrik*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Alqur'an dan Terjemah*. Departemen Agama RI: Lembaga Penafsiran Mushaf Al-Qur'an.
- Anwarsyah, W., Salendu, A., & Radikun, T.B.S., (2012). *Hubungan anatara job demands dengan work plase well-being pada pekerja shift*. Jurnal Psikologi Pitutur Vol 1, No. 1, Juni 2012.
- Ariati, Jati., (2010). Subjective well-being (Kesejahteraan Subjektif) dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan fakutas psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 8, No.2, Oktober 2010.
- Arikunto, S., (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S., (2011). *Metode Peneleitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S., (2012). *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S., (2013). *Tes Prestasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., Demeuroti, E., & Eumewa, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demand on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology* vol. 10. No 2.170-180.
- Bakker, A.B. & Damerouti, E., (2006). The job demands-resources model: Strate of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 22 (3), 309-328.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). Job demands-resources state of art. *Journal of Manegarial Psychology*, 22 (3), 309-328. DOI 10.1108/02683940710733115.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Boer, E., & Schaufeli, W.B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Taris, T.W., Schaufeli, W.B. & Schreurs, P.J.G. (2003). A multigroup analysis of job demands model in four home care organization. *International Journal of Stress Management*, 10 (1), 16-38.
- Carr, Alan. (2004). *Positive psychology: the science of happiness and human strength*. New-York: Brunner-Routledge.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Desain Pelatihan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.

- Demeuroti, E., Bakker, B.A., Nachreiner, F., Schaufeli, B.W. 2001. *The Job Demands-Resources Model of Burnout*. Journal of Applied Psychology 2001, Vol. 86, No.3, 499-512.
- Detik.com, (2016). *Dua Oknum PNS Pemkab Probolinggo Terkena OTT*. (<http://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-3330328/dua-oknum-pns-pemkab-probolinggo-terkena-ott>) Diakses pada tanggal 16 Maret 2017.
- Diener, Carol. & Diener, Ed. (1996). Psychological science: research report, most people are happy. *American Psychology Society*, 7(3).
- Diener, E. & Lucas, R.E. (1999). *Personality and Subjective Well-Being*. Dalam D.Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (Eds). *Well being the foundation of hedonic psychology* (795-814). New York: Oxford University Press, Inc.
- Diener, E. (2009). *The Science of Well-Being The Collected Works of Ed Diener*. USA: Springer.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress of progress. *Psychological Bulletin*, (125(2), 276-302.
- Diener, E., Lucas, Richard. E. & Oishi, Shigero. (2005). *Subjective well being: the science of happiness and life satisfaction*. Dalam C.R. Snyder & S.J.Lopez (edtr.), *Handbook of positive psychology* (63-73). New York: Oxford University Press.
- Diener, Ed., Lucas, Richard, E. & Oishi, Shigero. (2003). Personality, culture and subjective well being: emotional and cognitive evaluation of life. *Annual Reviews*, 54, 426.
- Eddington, N. & Shuman, R. (2005). *Subjective well being (happiness)*. Continuing psychology education : 6 continuing education hours. Diunduh pada 20 Februari 2017 dari <https://www.texcpe.com/html/pdf/ca/ca-happiness.pdf>
- Eid, M. & Larsen, R.J. (2008). *The Science of Subjective Well-being*. New York: Guilford Press. Guilford Publication 72 Spring Street New York, NY 10012212-431-9800 800-365-7006 www.guilford.com.
- Grebner, S., Semmer, N. K., & Elfering, A. (2005). *Working Conditions and Three Types of Well-Being : A Longitudinal Study with self-Report and rating data*. Journal of Occupational Health Psychology, 10,31-43.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research Jilid 2*. Yogyakarta: Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gaja Mada.
- Hasan, M,Iqbal. (2004). *Analisi Data Penelitian dengan Statistika*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heuvel, M.V., Demerouti, E., Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2010). *Personal resources and work engagement in the face of change*. In Houdmont, J & Leka, S (ed) *Contemporary Occupational Health Psychology*: Global

- Perspective on Research and Practice (125-150). UK: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Hobfoll, S.E., Johnson, R. JR, (1987). Personality and social resources in immediate and continued stress-resistance among women. *Journal of Personality and Social Psychology*. 52, 18-26.
- Hussain, N., Khalid, K. (2011). Impact of Karasek Job Demand Control Model on The Job Satisfaction of The Employees of Nadra. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Bussiness*, Vol. 3, No. 5.
- Koesmono, Teman. (2007). Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 9, No. 1, Maret 2007: 30-40.
- Kompas.com. (2014), *Disangka Korupsi, Wakil Wali Kota Probolinggo Tak Dapat Bantuan Hukum.* (<http://regional.kompas.com/read/2014/07/13/15215771/Disangka.Korupsi.Wakil.Wali.Kota.Probolinggo.Tak.Dapat.Bantuan.Hukum>) diakses pada tanggal 16 Maret 2017.
- Kristensen, T.S. (2001). A New Toolfor Assesing Psychosocial Work Environment Factors: The Copenhagen Psychosocial Questionnare.
- Linely, P.A., & Joseph, S. (2004). *Positive Psychology in Practice*. New Jersey : John Wiley & Sons.Inc.
- Lutans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital. Measurement and relation with performance and satisfaction. *Pernonnel Psychology*, 60, 541-572.
- Mikkelsen TS, Hillier LD, Eichler EE, *et al.* (11 co-authors). (2005). Initial sequence of the chim panzee genome and comparison with the human genome. *Nature*. 437, 69-87.
- Na'im, M. M., Rofi'ah, N., @ Rahmat, I. (2006). *NU Melawan Korupsi : Kajian Tafsir dan Fiqh*. Jakarta: Tim Kerja Gerakan Nasional Pemberantasan Korupsi PBNU.
- Najati, Utman. (1985). *Al-Qur'an dan Ilmu Jiwa*. Bandung: Penerbit Pustaka.
- Ningsih Agustin, Didin. (2013). Subjective Well-being ditinjau dari factor demogradi (status pernikahan, jenis kelamin, pendapatan).*Jurnal Online Psikologi* Vol.1, No 2.
- Patrick, H. Hutton. (2012). Wellness Program Variables and Stress: An Extension of Job Demand-Control Model. *Doctoral Dissertation*. Northcentral University, Prescott Valley, Arizona.
- Purwanto, Edi.(2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang : Swadaya Manungal.

- Putra, Yanuar S & Hari Mulyadi.(2010). Pengaruh Faktor Job Demand terhadap Kinerja dengan Burnout sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Bagian Produksi PT. Tripilar Betonmas Salatiga. *Among Makarti*, Vol.3 No.6, Desember 2010.
- Rakhmat, Jalaluddin. (2012). Psikologi Komunikasi. Bandung : Rosdakarya.
- Robbins, S. & Kliever, W. (2000). Advances in theory and research on subjective well being. In S. Brown and R. Lent (Eds.). *Handbook of counseling psychology*. (p.310-345), USA: John Wiley & Sons.
- Royo, Monica Guilen & Jackline Velazco. (2005). Exploring tje relationship between happiness, objective and subjective well-being: evidence from rural thailand. *ESRC Research Group on Well-being in Developing Countries*, University of Barth, Great Britain.
- Russell, J.E.A. (2008). Promoting Subjective Well-being at Work. *Journal of Career Assesment*, 16, 118-132.
- Salama, Nadiatus. (2014). Motif dan Proses Psikologi Korupsi. *Jurnal Psilologi*, Vol. 41, No. 2, 149-164.
- Schaufeli, W.B & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relation with burnout and angagement: a multy-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Seligman, M. E. P., Park, A., & Steen, T. (2004). A balanced psychology and a full life. *The Royal Society, Philosophical Transactions: Biological Sciences*, 359, 1379-1381.
- Seligman, Martin. (2002), *Authentic Happiness*.Bandung:Mizan.
- Soini H.T., Katarina S. Aro, M. Niemivirta. (2007). Achievement goal orientations and subjective well-being: A person-centred analysis. *Elsevier Learning and Inrruction*, 18, 251-266.
- Sugiyono.(2012).*Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif dan R&B*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suryabrata,. S. (2003). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafinda Pustaka.
- Wiyata, A. Latief. (2006). Carok: Konflik Kekerasan dan Harga Diri Orang Madura. Yogyakarta: LKis.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., dan Schaufeli, W.B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management*, 14(2), 121-141.
- Xanthopoulou, D., Demerouti, E. Schaufelli, W.B. (2009). Work engagement and financial retuns: A diary Study on the role of job and personal resources. *Journal of Occuptional and Organizational Psychology*, 82, 183-200.



LAMPIRAN

➤ LAMPIRAN 1 (Kuesioner Penelitian)

Data Responden

Nama :
 Jenis Kelamin : P/L
 Pendidikan Terakhir :
 Status Golongan Ruang :

Petunjuk Pengisian

- Pernyataan di bawah ini menggambarkan bagaimana Bapak/Ibu/Sdra/i menilai diri Bapak/Ibu/Sdr/i dalam enam bulan terakhir ini. Gunakan skala berikut untuk menunjukan tingkat kesesuaian atau ketidaksesuaian dengan kondisi Bapak/Ibu/Sdr/i pada setiap pernyataan. Berikan tanda centang (✓) pada salah satu pernyataan di bawah ini :
 SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju
- Jawablah setiap pernyataan dan jangan sampai ada yang tidak terisi, jika menurut anda ada 2 jawaban yang sesuai dengan anda maka pilihlah yang sangat sesuai dengan keadaan anda.
- Apabila ada jawaban anda yang salah dan ingin mengubah jawaban tersebut coret dan silang (X) yang sesuai.

Perlu diketahui bahwa angket ini bukanlah tes, sehingga tidak ada jawaban yang benar atau salah, baik atau buruk. Jawaban yang diberikan tidak berpengaruh terhadap siapapun. Informasi, identitas dan lainnya akan dijamin kerahasiaannya. Hasil angket ini tidak akan berarti apabila pilihan anda bukan merupakan keadaan sebenarnya yang anda rasakan atau alami. Atas kesediaan dan kerjasamanya peneliti ucapkan terima kasih.

Contoh

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa saat ini kesehatan saya baik	✓			
2	Saya merasa sakit dan tidak sehat	✓			✗

SELAMAT MENERJAKAN

Skala 1

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mengikuti kegiatan pagi seperti Semarak Pagi Kecamatan (SPK)				
2	Saya datang tepat waktu dalam mengikuti apel pagi				
3	Saya absen dalam kegiatan sosial di kantor				
4	Saya datang terlambat dalam Kegiatan Semarak Pagi Kecamatan (SPK)				
5	Saya datang terlambat setiap apel pagi				
6	Saya membantu teman kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit				
7	Banyak pegawai yang meminta saya untuk membantunya				
8	Di tempat saya bekerja, banyak beberapa dari PNS lain yang menginginkan saya untuk membantunya				
9	Saya yakin bahwa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kompetensi yang saya miliki				
10	Saya dapat mencapai prestasi yang baik dalam bekerja				
11	Saya percaya bahwa jabatan saya akan naik				
12	Pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi orang lain dan masyarakat				
13	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan skill saya				
14	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas saya dengan baik				
15	Saya ragu dengan pekerjaan saya				
16	Saya mengerjakan tugas dengan seadanya saja				
17	Saya sangat energik dalam mencapai target kerja saya				
18	Masalah yang saya hadapi selalu datang bertubi-tubi				
19	Saya berfikir bahawa saya tidak pantas untuk berhadapan dengan orang lain di luar tempat kerja				

Skala 2

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya tersenyum dalam melayani orang lain atau masyarakat				
2	Saya bersemangat dalam menyelesaikan suatu masalah didalam pekerjaan				

3	Saya ramah terhadap orang yang saya hadapi meskipun hati saya sedang sedih				
4	Pekerjaan yang saya lakukan membuat hati saya gelisah				
5	Saya tidak dapat menahan amarah ketika sedang bekerja				
6	Saya bekerja dibawah tekanan perusahaan				
7	Saya harus memberikan perhatian terus-menerus terhadap pekerjaan saya				
8	Saya memiliki banyak pekerjaan dalam waktu yang bersamaan				
9	Saya memiliki waktu santai di dalam kantor				
10	Pekerjaan yang saya hadapi membutuhkan perhatian yang tinggi				
11	Saya harus fokus agar pekerjaan yang saya lakukan dapat selesai tepat waktu				
12	Dalam pekerjaan saya, tidak harus membutuhkan konsentrasi yang tinggi				
13	Saya dapat berbincang dan bersenda gurau dengan teman kerja saya di dalam ruang kerja				

Skala 3

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya tidak memiliki kekuatan untuk merubah hidup saya menjadi lebih baik				
2	Saya tidak ingin ada yang berubah di dalam hidup saya				
3	Saya puas dengan hidup saya saat ini				
4	Saya nyaman dengan apa yang saya miliki saat ini				
5	Saya khawatir dengan hidup saya saat ini				
6	Saya bahagia saat mengingat pengalaman masa lalu				
7	Jika saya bisa kembali ke masa lalu, saya tidak akan mengubah apapun dalam hidup saya sebelumnya				
8	Saya sedih jika mengingat masa lalu				
9	Saya percaya bahwa saya akan berhasil dalam kehidupan saya di masa depan				
10	Saya yakin di masa depan karir saya akan naik				
11	Saya puas dengan pekerjaan saya saat ini				
12	Keluarga saya mendukung dengan apa yang saya lakukan				
13	Saya memiliki waktu untuk berlibur di luar rumah ketika <i>weekend</i>				
14	Saya dikejar target pekerjaan saat libur kerja				
15	Tubuh saya fit/sehat setiap hari				

16	Saya senang berolahraga saat pagi hari				
17	Saya puas dengan penghasilan dan pekerjaan saya sendiri				
18	Saya iri dengan rekan kerja saya yang naik jabatan				
19	Saya memiliki teman kantor yang mau mendengarkan cerita saya				
10	Saya mersa sendiri di dalam kantor				
21	Saya senang hasil kerja saya diapresiasi oleh atasan dan rekan kerja saya				
22	Saya tidak bisa membahagiakan keluarga saya				
23	Saya berinisiatif untuk membantu pekerjaan teman saya yang sedang kesulitan				
24	Setiap hari saya bersemangat di tempat kerja				
25	Saya merasa jabatan saya rendah dibandingkan rekan kerja saya yang lain				
26	Saya tidak saling tegur sapa dengan rekan kerja saya				
27	Saya bosan di dalam kantor				
28	Saya yakin pekerjaan yang saat ini saya lakukan akan memberikan dampak positif terhadap kehidupan saya				
29	Saya tidak dapat memberikan kebahagiaan terhadap keluarga dan teman saya				
30	Saya tidak bersemangat dan tidak bertenaga di tempat saya bekerja				
31	Saya bersikap tenang saat menghadapi pekerjaan				
32	Setiap pulang kerja, saya sering marah setibanya di rumah				
33	Saya rileks dan tidak tergesah-gesah dalam melayani orang lain atau masyarakat				
34	Saya khawatir pekerjaan yang saya kerjakan tidak sempurna				

➤ LAMPIRAN 2 (Hasil Uji Validitas & Reliabilitas)

Validitas & Reliabilitas Skala Sumber Daya Pribadi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	55.9934	17.607	.341	.692
a2	55.6358	17.126	.487	.680
au3	56.6623	18.678	.025	.734
au4	56.1722	17.610	.264	.700
au5	55.6954	16.867	.441	.681
a6	55.9868	18.440	.203	.704
a7	56.4371	18.981	.065	.716
a8	56.4570	18.236	.237	.702
a9	56.1060	17.855	.308	.696
a10	56.0662	17.702	.440	.687
a11	56.1325	18.649	.127	.711
a12	55.9338	17.769	.314	.695
au13	56.3377	17.652	.290	.697
a14	55.9205	17.447	.406	.687
au14	56.1523	16.997	.466	.680
au15	56.1325	16.942	.394	.686
a17	56.0728	18.535	.187	.706
au18	56.3113	18.176	.190	.707
a19	56.0861	17.373	.355	.690

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	29.4172	8.111	.334	.723
a2	29.0596	7.683	.524	.695
au5	29.1192	7.786	.377	.717
a9	29.5298	8.397	.263	.732
a10	29.4901	8.252	.415	.713
a12	29.3576	8.298	.282	.730
a14	29.3444	8.067	.380	.716
au14	29.5762	7.552	.511	.695
au15	29.5563	7.435	.449	.705
a19	29.5099	7.678	.432	.708

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	22.9801	5.940	.362	.714
a2	22.6225	5.663	.520	.684
au5	22.6821	5.685	.391	.710
a10	23.0530	6.237	.371	.713
a14	22.9073	6.031	.358	.714
au14	23.1391	5.561	.501	.686
au15	23.1192	5.306	.492	.687
a19	23.0728	5.735	.395	.708

Validitas & Reliabilitas Skala Tuntutan Pekerjaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.535	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	37.4172	3.685	.377	.469
b2	37.7417	3.433	.540	.422
b3	37.8146	3.765	.339	.480
bu4	37.9603	4.278	.150	.526
bu5	37.8344	3.406	.535	.421
b6	38.3709	5.528	-.508	.678
b7	37.9868	4.040	.319	.494
b8	38.0728	4.455	.073	.537
bu9	37.9934	4.153	.269	.506
b10	37.9073	3.738	.471	.456
b11	37.6424	3.391	.506	.426
bu12	38.0861	4.839	-.222	.614
bu13	38.0464	4.231	.128	.532

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	19.5099	3.052	.444	.724
b2	19.8344	2.926	.539	.702
b3	19.9073	3.151	.390	.736
bu5	19.9272	2.855	.565	.695
b7	20.0795	3.487	.320	.746
b10	20.0000	3.253	.436	.726
b11	19.7351	2.809	.555	.697

Validitas & Reliabilitas Skala Kesejahteraan Subjektif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
cu1	103.1391	52.694	.290	.806
cu2	103.0530	53.077	.209	.809
c3	103.5762	54.592	.019	.818
c4	103.2781	53.989	.107	.813
cu5	103.2119	50.888	.405	.802
c6	103.6490	54.603	.024	.817
c7	104.0265	56.013	-.114	.825
cu8	103.5430	53.330	.172	.811
c9	102.7682	52.166	.353	.804
c10	102.9205	51.847	.383	.803
c11	103.1523	50.743	.495	.799
c12	103.0265	52.266	.410	.803
c13	103.0530	53.317	.208	.809
cu14	103.4040	53.336	.168	.811
c15	103.2252	51.856	.308	.806
c16	103.1325	51.982	.343	.804
c17	103.1523	50.583	.456	.800
cu18	102.9073	50.551	.430	.801
c19	103.2318	54.259	.137	.810
cu20	102.9868	50.866	.484	.799
c21	103.1788	51.468	.467	.801
cu22	103.0464	52.098	.248	.809
c23	103.0795	53.127	.249	.808
c24	103.0066	51.127	.481	.800
cu25	103.2583	53.153	.173	.811
cu26	102.8543	50.765	.446	.800
cu27	103.0397	50.545	.491	.799
c28	102.9868	50.400	.508	.798
c29	102.9404	52.070	.442	.802
c30	102.9470	52.064	.446	.802
cu31	103.0795	53.487	.289	.807
c32	102.7682	51.806	.448	.801
cu33	103.0000	52.213	.450	.802
c34	103.1192	53.772	.268	.807

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
cu5	58.7748	30.016	.478	.849
c9	58.3311	31.650	.337	.854
c10	58.4834	31.145	.409	.852
c11	58.7152	30.152	.543	.846
c12	58.5894	31.910	.360	.853
c15	58.7881	30.781	.378	.854
c16	58.6954	30.440	.495	.848
c17	58.7152	30.165	.477	.849
cu18	58.4702	30.104	.453	.850
cu20	58.5497	31.143	.388	.853
c21	58.7417	31.753	.339	.854
c24	58.5695	30.127	.588	.844
cu26	58.4172	30.391	.455	.850
cu27	58.6026	29.961	.542	.846
c28	58.5497	29.769	.572	.845
c29	58.5033	31.812	.381	.853
c30	58.5099	31.665	.412	.852
c32	58.3311	31.103	.482	.849
cu33	58.5629	31.181	.541	.848

➤ LAMPIRAN 3 (Uji Normalitas)

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		151
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.29739882
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		1.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.175

a. Test distribution is Normal.

➤ LAMPIRAN 4 (Uji Linieritas)

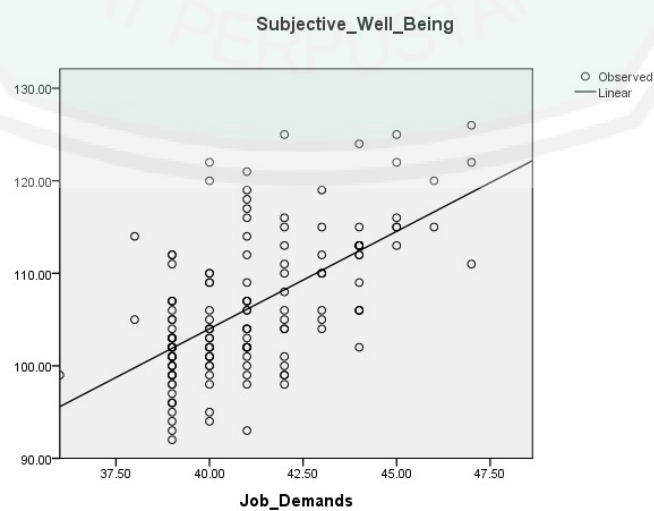
Uji Linieritas

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Subjective_Well_Being

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.369	87.085	1	149	.000	19.794	2.105

The independent variable is Job_Demands.



Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Subjective_Well_Being

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.412	104.582	1	149	.000	42.277	1.080

The independent variable is Personal_Resources.



➤ LAMPIRAN 5 (Uji Hipotesis)

Uji Hipotesis Regresi Linier Berganda (Pengaruh *Personal Resources* dan *Job Demands* dengan *Subjective Well Being*)

Correlations		Subjective_Well_Being	Personal_Resources	Job_Demands
Pearson Correlation	Subjective_Well_Being	1.000	.642	.607
	Personal_Resources	.642	1.000	.590
	Job_Demands	.607	.590	1.000
Sig. (1-tailed)	Subjective_Well_Being	.	.000	.000
	Personal_Resources	.000	.	.000
	Job_Demands	.000	.000	.
N	Subjective_Well_Being	151	151	151
	Personal_Resources	151	151	151
	Job_Demands	151	151	151

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Job_Demands, Personal_Resources ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Subjective_Well_Being

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.492	.486	5.33307

a. Predictors: (Constant), Job_Demands, Personal_Resources

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4084.039	2	2042.019	71.797	.000 ^a
	Residual	4209.365	148	28.442		
	Total	8293.404	150			

a. Predictors: (Constant), Job_Demands, Personal_Resources

b. Dependent Variable: Subjective_Well_Being

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.991	8.426	1.542	.125
	Personal_Resources	.732	.122	.435	6.003
	Job_Demands	1.215	.251	.350	4.831

a. Dependent Variable: Subjective_Well_Being

Uji Regresi Sederhana (Pengaruh *Personal Resources* dengan *Subjective Well Being*)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.408	5.71883

a. Predictors: (Constant), Personal_Resources

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3420.356	1	3420.356	104.582	.000 ^a
	Residual	4873.048	149	32.705		
	Total	8293.404	150			

a. Predictors: (Constant), Personal_Resources

b. Dependent Variable: Subjective_Well_Being

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.277	6.274	6.738	.000
	Personal_Resources	1.080	.106	.642	10.227

a. Dependent Variable: Subjective_Well_Being

Uji Regresi Sederhana (Pengaruh *Job Demands* dengan *Subjective Well Being*)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	.369	.365	5.92696

a. Predictors: (Constant), Job_Demands

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3059.205	1	3059.205	87.085	.000 ^a
	Residual	5234.199	149	35.129		
	Total	8293.404	150			

a. Predictors: (Constant), Job_Demands

b. Dependent Variable: Subjective_Well_Being

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.794	9.279		2.133	.035
	Job_Demands	2.105	.226	.607	9.332	.000

a. Dependent Variable: Subjective_Well_Being

➤ LAMPIRAN 6 (Hasil Uji Deskriptif)

Data Deskriptif

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	1.0626E2	7.43568	151
X1	59.2384	4.42072	151
X2	41.0728	2.14507	151

Correlations

		Y	X1	X2
Y	Pearson Correlation	1	.642**	.607**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	151	151	151
X1	Pearson Correlation	.642**	1	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	151	151	151
X2	Pearson Correlation	.607**	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	151	151	151

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

Statistics

Subjective_Well_Being

N	Valid	151
	Missing	3

Subjective_Well_Being

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	25	16.2	16.6	16.6
	Sedang	123	79.9	81.5	98.0
	Rendah	3	1.9	2.0	100.0
	Total	151	98.1	100.0	
Missing	System	3	1.9		
Total		154	100.0		

Statistics

Job_Demands

N	Valid	151
	Missing	3

Job_Demands

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	27	17.5	17.9	17.9
	Sedang	121	78.6	80.1	98.0
	Rendah	3	1.9	2.0	100.0
	Total	151	98.1	100.0	
Missing	System	3	1.9		
Total		154	100.0		

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Personal_Resources	151	1.00	3.00	1.9868	.51623
Valid N (listwise)	151				

Statistics

Personal_Resources

N	Valid	151
	Missing	3

Personal_Resources

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	21	13.6	13.9	13.9
	Sedang	111	72.1	73.5	87.4
	Rendah	19	12.3	12.6	100.0
	Total	151	98.1	100.0	
Missing	System	3	1.9		
Total		154	100.0		

Aspek Dominan

Personal Resources

Correlations

		var_PR	aOBSE	aSE	aOP
var_PR	Pearson Correlation	1	-.166	-.440	.966
	Sig. (2-tailed)		.894	.710	.167
	N	3	3	3	3
aOBSE	Pearson Correlation	-.166	1	-.288	-.284
	Sig. (2-tailed)	.894		.639	.585
	N	3	8	5	6
aSE	Pearson Correlation	-.440	-.288	1	.626
	Sig. (2-tailed)	.710	.639		.259
	N	3	5	5	5
aOP	Pearson Correlation	.966	-.284	.626	1
	Sig. (2-tailed)	.167	.585	.259	
	N	3	6	5	6

Job Demands

Correlations

		var_JD	bED	bWO	bCD
var_JD	Pearson Correlation	1	.949	-.998*	-.255
	Sig. (2-tailed)		.203	.044	.836
	N	3	3	3	3
bED	Pearson Correlation	.949	1	-.907	.317
	Sig. (2-tailed)	.203		.093	.683
	N	3	5	4	4
bWO	Pearson Correlation	-.998*	-.907	1	.092
	Sig. (2-tailed)	.044	.093		.908
	N	3	4	4	4
bCD	Pearson Correlation	-.255	.317	.092	1
	Sig. (2-tailed)	.836	.683	.908	
	N	3	4	4	4

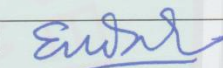
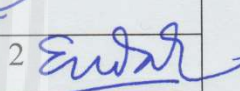
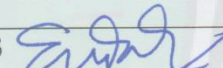
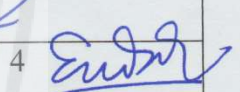
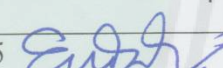
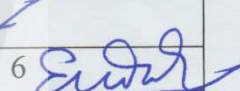
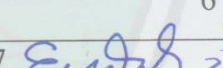
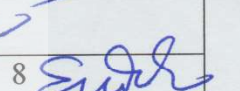
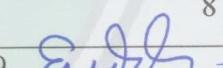
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Subjective Well Being**Correlations**

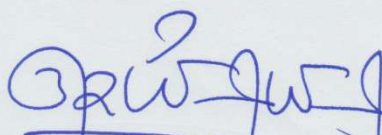
		var_SWB	cLS	cDS	cPA	cNA
var_SWB	Pearson Correlation	1	.497	.843	-.554	-.551
	Sig. (2-tailed)		.503	.157	.446	.449
	N	4	4	4	4	4
cLS	Pearson Correlation	.497	1	-.103	-.457	.627
	Sig. (2-tailed)	.503		.778	.254	.183
	N	4	10	10	8	6
cDS	Pearson Correlation	.843	-.103	1	.176	-.706
	Sig. (2-tailed)	.157	.778		.676	.117
	N	4	10	10	8	6
cPA	Pearson Correlation	-.554	-.457	.176	1	-.177
	Sig. (2-tailed)	.446	.254	.676		.737
	N	4	8	8	8	6
cNA	Pearson Correlation	-.551	.627	-.706	-.177	1
	Sig. (2-tailed)	.449	.183	.117	.737	
	N	4	6	6	6	6

LEMBAR BUKTI KONSULTASI

Nama : Arif Budiman
NIM : 13410033
Dosen Pembimbing : Dr. Endah K. Purwaningtyas., M.Psi., Psikolog
Judul Skripsi : Pengaruh Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*) dan Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*) terhadap Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well Being*) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo

No	Tanggal	Tema Konsultasi	Tanda Tangan
1	20/3/2017	BAB I	1 
2	20/3/2017	BAB II	2 
3	20/3/2017	BAB III	3 
4	30/3/2017	Seminar Proposal	4 
5	8/8/2017	Skala	5 
6	28/11/2017	BAB IV	6 
7	28/11/2017	BAB V	7 
8	7/12/2017	Abstrak	8 
9	12/12/2017	ACC Keseluruhan	9 

Dosen Pembimbing



Dr. Endah K. Purwaningtyas., M.Psi., Psikolog
NIP. 1970514 200003 2 003

➤ **LAMPIRAN 8 (Data Responden Penelitian)**

No	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan	Status
1	Murtojo	Laki-laki	S2	III/d
2	Jumaidi	Laki-laki	S1	III/b
3	Soehan	Laki-laki	S2	III/b
4	Imam Subani	Laki-laki	S1	III/b
5	Firli Wulandari	Perempuan	S2	III/b
6	Anis Nurul Laili	Perempuan	SMA	II/c
7	Karniwan	Laki-laki	S1	III/b
8	Andi Purwanto	Laki-laki	S1	III/b
9	Edi Trisumo	Laki-laki	S1	III/b
10	Kakang Akbar	Laki-laki	S1	III/b
11	Mike Irbawati	Perempuan	D3	II/d
12	Basori Alwi	Laki-laki	SMA	II/b
13	Tomi Hendrik	Laki-laki	SMA	II/b
14	Sutrisno	Laki-laki	S1	III/b
15	Tatiek	Perempuan	S1	III/b
16	Bagus Hermawan	Laki-laki	S2	III/b
17	Yuliati	Perempuan	SMA	II/c
18	Ervan Arifandi	Laki-laki	SMA	II/b
19	Dodik	Laki-laki	SMA	II/b
20	David Hendra	Laki-laki	SMA	II/b
21	Verry Junaidi	Laki-laki	SMA	II/c
22	Setya Agus	Perempuan	S1	III/d
23	Tarmaji	Laki-laki	S1	III/b
24	Adi Purnomo	Laki-laki	S1	III/b
25	Herlambang	Laki-laki	S1	III/b
26	Aris Rahman	Laki-laki	S2	III/b
27	Solehudin	Laki-laki	S1	III/b
28	Suparman	Laki-laki	SMA	II/b
29	Feni Amaliyah	Perempuan	S1	III/b
30	Awita Hardianto	Laki-laki	S1	III/b
31	Silvy Larasati	Perempuan	S1	III/b
32	Ilustyorini	Perempuan	S1	III/b
33	Bambang Sriwanto	Laki-laki	SMA	III/d

34	Triyanto	Laki-laki	SMA	III/a
35	Budi Suhartono	Laki-laki	SMA	II/c
36	Budi Laksono	Laki-laki	D3	III/a
37	Suripto	Laki-laki	S1	III/a
38	Setyawan	Laki-laki	SMA	II/b
39	Ahmad Ikang Fauzi	Laki-laki	SMA	II/b
40	Nurjatin	Laki-laki	S1	IV/a
41	Ahmad Rafi	Laki-laki	SMA	II/b
42	Dani Maryono	Laki-laki	D3	II/d
43	Nurhasyim	Laki-laki	SMA	II/c
44	Diah Permata	Perempuan	SMA	II/b
45	Suristy	Laki-laki	S1	III/c
46	Eko	Laki-laki	S1	III/b
47	M. Yunus	Laki-laki	SMA	II/c
48	Yuli Astutik	Perempuan	S1	III/b
49	Ervwin	Laki-laki	D3	II/d
50	Heni Karyatin	Perempuan	S1	III/b
51	Misnan	Laki-laki	SMA	II/b
52	Supriatno	Laki-laki	S1	III/b
53	Sangiran	Laki-laki	S1	III/b
54	Verry	Laki-laki	SMA	II/b
55	Waluyo Nugroho	Laki-laki	SMA	II/d
56	Nanin	Perempuan	S1	III/b
57	Ilus Tyorini	Perempuan	S2	IV/a
58	Sutraumin	Perempuan	SMA	II/c
59	Rigug Yubiantoro	Perempuan	S1	III/b
60	Didik Suhartono	Laki-laki	SMA	II/a
61	Haryani Brian	Laki-laki	S1	III/a
62	Fatkurohman	Laki-laki	S1	III/b
63	Taufik Nurhidayat	Laki-laki	S1	III/b
64	Siyadi	Laki-laki	SMP	II/a
65	Sugeng	Laki-laki	S2	IV/a
66	Robby Susanto	Laki-laki	S1	III/d
67	Erma Puspita R	Perempuan	S2	III/b
68	Tri Setyo Anggoro	Laki-laki	S2	III/c
69	Ribut Hartatik	Perempuan	SMA	II/c
70	Jamiah	Perempuan	SMA	II/c
71	M Adi Maduratno	Laki-laki	S1	III/b
72	Wawan Yulianto	Laki-laki	S1	III/b
73	Hermani	Perempuan	S1	II/c

74	Sambang	Laki-laki	S1	III/b
75	Iwan Iskandar	Laki-laki	SMA	III/d
76	Rasyid	Laki-laki	S2	III/d
77	Asmaning Putri	Perempuan	S1	III/a
78	Jumaati	Perempuan	S1	III/a
79	Vivin Indrawati	Perempuan	D3	II/d
80	Eli Aisyah	Perempuan	S1	III/c
81	Slamet Haryanto	Laki-laki	SMA	III/c
82	Yusup Yudisono	Laki-laki	SMA	II/b
83	Ahmad Fauzi	Laki-laki	SMA	I/c
84	Siti Aisyah	Perempuan	SMA	II/c
85	Ika Retno H	Perempuan	SMA	II/b
86	Hartono	Laki-laki	SMP	I/c
87	Totok Subianto	Laki-laki	SMA	III/c
88	Pakis	Laki-laki	S1	III/b
89	Titik Sutianti	Perempuan	S1	III/b
90	Yayuk	Perempuan	S2	III/d
91	Silvia	Perempuan	SMP	II/b
92	Yuli Budiastuti	Perempuan	SMP	I/c
93	Mahton	Laki-laki	SMP	I/c
94	Abdul Halim	Laki-laki	SMA	II/d
95	Ari	Laki-laki	D3	II/d
96	Nisvil Laili	Perempuan	D3	II/d
97	Dinar Yanti	Perempuan	S1	III/a
98	Dinar Asmarani	Perempuan	S1	III/a
99	Robi Irwanto	Laki-laki	SMA	II/c
100	Fuad Aansyah	Laki-laki	S1	III/b
101	Kusmiati	Perempuan	SMA	II/b
102	Ibni	Laki-laki	S1	III/c
103	Slamet Budiarmo	Laki-laki	SMA	II/a
104	Muhlisin	Laki-laki	S1	III/b
105	Nuril	Perempuan	S1	III/c
106	Hermidianti	Perempuan	S1	II/c
107	Wigan Mulyantina	Laki-laki	S1	III/d
108	Rahman Widodo	Laki-laki	SMA	II/b
109	Agus Dewantoro	Laki-laki	SMA	II/c
110	Triyani Yunita	Perempuan	D3	II/d
111	Triwahyu	Perempuan	S2	III/c
112	Eko Wahyudi	Laki-laki	SMA	II/c
113	Beni Candra	Laki-laki	S1	III/b

114	Askar Riyanto	Laki-laki	S2	IV/a
115	Sakip Parnoto	Laki-laki	SMA	II/a
116	Junaidi	Laki-laki	S2	III/d
117	Irma fitri	Perempuan	S1	III/b
118	Pian	Laki-laki	S1	III/b
119	Rahma Kurniadi	Laki-laki	S2	III/b
120	Kholek	Laki-laki	SMA	II/c
121	Narisworo	Laki-laki	D3	II/d
122	Andre Nirwanka	Laki-laki	S2	IV/a
123	Sri Indriani	Perempuan	S2	III/c
124	Dani Nurdiyan P	Laki-laki	S1	III/c
125	Suli	Laki-laki	S1	III/b
126	Joko Sulasmono	Laki-laki	SMA	II/a
127	Badrut Tamam	Laki-laki	D3	II/d
128	Usmaini	Laki-laki	SMP	I/c
129	Triyunianto	Laki-laki	SMA	III/c
130	Maria	Perempuan	S1	III/d
131	Tukjan	Laki-laki	SMA	II/c
132	Budiarto	Laki-laki	D3	III/c
133	Bambang Supriadi	Laki-laki	D3	II/d
134	Irmansyah Prahara	Laki-laki	SMA	II/c
135	Yahya	Laki-laki	SMA	II/d
136	Erik Mahlevi	Laki-laki	SMA	II/a
137	Alisia Anggitamara	Perempuan	S1	III/b
138	Diya Ayu	Perempuan	S1	III/d
139	Irvan Fauzi	Laki-laki	SMA	II/c
140	Diya Mariyati	Perempuan	D3	II/d
141	Wiwit Hayat	Perempuan	SMA	II/c
142	Gigih Radityawan	Laki-laki	S1	III/c
143	Roni Hadi	Laki-laki	S1	III/c
144	Danang Adri	Laki-laki	SMA	III/d
145	Reni Prasetyowati	Perempuan	SMA	II/c
146	Janji Suwanto	Laki-laki	SMA	II/b
147	Ahmad Ihsan P	Laki-laki	S1	II/c
148	Umar	Laki-laki	S1	II/c
149	Sumaji	Laki-laki	SMA	III/c
150	Siswo Utomo	Laki-laki	SMA	II/b
151	Sadar	Laki-laki	SMP	I/c

➤ LAMPIRAN 9 (Naskah Publikasi)

PENGARUH SUMBER DAYA PRIBADI (*PERSONAL RESOURCES*) DAN TUNTUTAN PEKERJAAN (*JOB DEMANDS*) TERHADAP KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF (*SUBJECTIVE WELL BEING*) PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) KOTA PROBOLINGGO

Arif Budiman

Dr. Endah K. Purwaningtyas., M.Psi, Psikolog.

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Mlang

arifbudiman.cp@gmail.com

Abstrak : Kesejahteraan subjektif terhadap pegawai negeri sipil memiliki peranan penting dalam dunia kerja. Dengan adanya kesejahteraan yang baik, maka sumber daya manusia akan meningkat. Sehingga dengan sumber daya yang baik maka dapat memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sumber daya pribadi dan tuntutan kerja terhadap kesejahteraan subjektif Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo. Sampel penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 151 orang. Analisa yang digunakan adalah regresi linier berganda yang menunjukkan hasil bahwa sumber daya pribadi dan tuntutan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sumber daya pribadi.

Kata kunci : Sumber Daya Pribadi, Tuntutan Pekerjaan, Kesejahteraan Subjektif.

Pekerjaan adalah salah satu faktor terpenting dalam kehidupan manusia. Sebagai makhluk sosial seseorang membutuhkan pekerjaan, karena pekerjaan dapat dikatakan sebagai tolak ukur kesuksesan seseorang dalam kehidupannya. Seseorang dapat dikatakan mapan bilamana ia memiliki suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan keuntungan bagi kehidupannya, baik itu gaji, tunjangan hidup ataupun tunjangan kesehatan. Begitu banyak pekerjaan di era globalisasi saat ini, salah satunya adalah sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Tingkat kualitas hidup serta kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) perlu untuk kita ketahui. Dengan tingkat kesejahteraan dan kualitas hidup yang tinggi maka *output* yang dihasilkanpun akan lebih baik, seperti kualitas pelayanan kepada masyarakat yang baik. Karena pada dasarnya seseorang atau individu dengan pola pikir yang positif maka merekapun juga akan menghasilkan perbuatan yang positif juga, sebaliknya seseorang dengan pola pikir yang negatif maka ia akan menghasilkan perbuatan yang negatif (Seligman, 2002).

Kesejahteraan (*well-being*) dalam istilah yang umum menggambarkan kondisi individu atau kelompok, seperti kondisi ekonomi, sosial, psikologis, rohani dan medis seseorang. Seseorang dapat dikatakan kesejahteraan (*well-being*) yang tinggi bila individu atau kelompok memiliki pengalaman yang positif, sedangkan individu atau kelompok dengan kesejahteraan (*well-being*) yang rendah dapat dikaitkan dengan keadaan atau kondisi yang negatif. Walaupun tidak banyak definisi tentang kesejahteraan (*well-being*), kesejahteraan (*well-being*) dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang umum untuk kondisi suatu individu atau kelompok, dimana individu atau kelompok dapat merasakan rasa bahagia, sedih, atau kecewa. Kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) adalah persepsi seseorang terhadap pengalaman hidupnya, yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afektif terhadap hidup dan merepresentasikan kesejahteraan psikologis (Ariati, 2010).

Tuntutan kerja (*job demands*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress, depresi, kebahagiaan seseorang. Menurut Koesmono (2007) bahwa tuntutan kerja (*job demands*) memiliki pengaruh yang positif terhadap stress kerja. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Karasek (dalam Anwarsyah, 2012) bahwa tuntutan kerja (*job demands*) sebagai aspek yang menimbulkan stress dari suatu pekerjaan. Sedangkan Grabner, Se,,er, dan Elfering (dalam Anwarsyah *et al*, 2012) menyatakan bahwa *stressor* pekerjaan (dalam hal ini, *job demands*) merupakan satu hal yang mungkin akan menjadi sebagai penyebab buruknya kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*), performa kerja (*job performance*), maupun kesehatan seseorang.

Tidak hanya itu, selain mengukur aspek tuntutan kerja (*job demands*), penelitian ini juga mengukur seberapa besar peranan sumber daya pribadi (*personal resources*) dalam mempengaruhi kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*). Pada dasarnya ketertarikan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor personal dan faktor lingkungan. (Hobfoll, 1987). Hal itulah yang membuat peneliti juga memasukan aspek sumber daya pribadi (*personal resources*) dalam penelitian ini. Sehingga penelitian ini tidak hanya terukur dari satu aspek saja tetapi juga dari aspek lain yang ada hubungannya dengan kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*).

Landasa teori pada penelitian ini menggunakan teori sumber daya pribadi, tuntutan pekerjaan, dan kesejahteraan subjektif. kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) adalah evaluasi individu tentang kehidupannya, termasuk penilaian kognitif terhadap kepuasan hidupnya serta penilaian afektif terhadap emosinya. Individu atau seseorang dapat dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) yang tinggi bila mereka merasa bahagia, serta puas dengan kondisi hidup mereka, memiliki rasa emosi yang positif dan jarang meraksakan emosi negatif (Diener dan Lucas, 1999).

Menurut Diener *et al.*, (1999) kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) *subjective well-being* terbagi dalam dua komponen umum yaitu komponen kognitif dan komponen aktif, kedua komponen ini memiliki aspek yang berbeda seperti pada komponen kognitif memiliki aspek *life satisfaction* dan *domain satisfaction*, sedang pada komponen aktif terdapat aspek *negative affect* dan *positif affect*.

Personal Resources atau sumber daya pribadi merupakan suatu evaluasi positif yang berhubungan dengan kegembiraan dan mengarah pada sasaran individu terhadap kemampuannya untuk mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan secara positif (Hobfoll *et al.*, 2003) dalam (Xanthopolou *et al.*, 2009). Dalam hal ini pegawai atau pekerja dalam menjalankan fungsinya, tidak hanya dipengaruhi oleh faktor pekerjaan saja, tetapi dapat dipengaruhi oleh karakteristik yang dimiliki oleh pegawai atau seseorang tersebut.

Sumber daya pribadi (*personal resources*) tentunya memiliki komponen yang dapat mempengaruhi *personal resources* seseorang. Dimana hal ini dapat menjadi aspek terhadap nilai dari *personal resources* individu (pegawai) tersebut. Menurut Hobfoll (dalam Xanthopolou, *et al.*, 2007) terdapat beberapa komponen sumber daya pribadi (*personal resources*) diantaranya adalah *organizational based self esteem*, *self efficacy* dan *optimism*.

Tuntutan pekerjaan (*job demands*) didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelemahan secara psikologis (*psychological stressor*), seperti bekerja dalam tekanan serta bekerja secara nonstop dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan memiliki batasan waktu dalam pemberian pekerjaan, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan (Love *et al* dalam Putra & Mulyadi, 2010). Selain itu menurut Krasek (dalam Patrick, 2012) tuntutan pekerjaan (*job demands*) didefinisikan sebagai bekerja dengan sangat cepat, bekerja dengan sangat keras, dan tidak memiliki cukup waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Menurut Bakker, Demerouti, Taris, *et al.* (2003) terdapat tiga komponen dari tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang paling mendasar, yaitu *emotional demands*, *work overload*, dan *cognitive demands*

Penjelasan landasan teori sebagian dasar menjawab hipotesis yang ada. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh sumber daya pribadi dan tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan subjektif pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo.

Metode

Identifikasi variabel penelitian bertujuan untuk membantu dalam menentukan alat pengumpulan data dan teknik analisi data yang relevan dengan

tujuan penelitian (Azwar, 2012). Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, maka variabel dibedakan menjadi variabel bebas (*independent*), dan variabel terikat (*dependent*).

Penelitian ini berlokasi di kota probolinggo, dimana penelitian ini dilakukan di lingkungan pemerintahan Kota Probolinggo. Gambaran singkat mengenai lokasi penelitian ini, peneliti membagi 7 lokasi penyebaran angket di 7 dinas yang berbeda dengan menggunakan metode *rondam sampling*.

Subjek penelitian ini merupakan Pegawai Negeri Sipil di Kota Probolinggo berjumlah 151 orang. Instrument penelitian ini menggunakan variabel sumber daya pribadi, tuntutan pekerjaan, dan kesejahteraan sosial. Berdasarkan pengukuran skala sumberdaya pribadi, valitas dan reliabilitas pada skala tersebut menunjukkan 11 aitem gugur dan 8 aitem sisanya valid dengan nilai reliabilitas sebesar 0,730. Selanjutnya untuk skala tuntutan pekerjaan terdapat 6 aitem gugur dan 7 aitem sisanya valid dengan nilai reliabilitas sebesar 0,749. Sedangkan untuk skala kesejahteraan subjektif terdapat 15 aitem gugur dan 19 aitem sisanya dinyatakan valid dengan nilai reliabilitas 0,857.

Teknik analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Dalam teknik ini dapat mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh sumber daya pribadi dan tuntutan pekerjaan terhadap sumber daya pribadi. Pada proses pengolahan data penelitian ini akan menggunakan aplikasi IBM SPSS 16.0 for windows.

Hasil

Berdasarkan pengelolaan data yang didapatkan dari hasil kategori sumber daya pribadi, tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan subjektif. Adapun hasilnya dijelaskan pada table 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Pengolahan Data

Sumber Daya Pribadi		Tuntutan Pekerjaan		Kesejahteraan Subjektif	
Kategori	Prosentase	Kategori	Prosentase	Kategori	Prosentase
Tinggi	13,9%	Tinggi	17,9%	Tinggi	16,6%
Sedang	73,5%	Sedang	80,1%	Sedang	81,5%
Rendah	12,6%	Rendah	2,0%	Rendah	2,0%

Tabel 1 menjelaskan skor pada masing-masing skala penelitian didapatkan pada variabel sumber daya pribadi memiliki nilai prosentase sebesar 73,5% dengan menduduki pada kategori sedang. Sementara pada variabel tuntutan pekerjaan juga berada pada kategori sedang dengan nilai prosentase sebesar 80,1%. Kemudian

untuk variabel kesejahteraan subjektif juga berada pada kategori sedang dengan nilai prosentase sebesar 82,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo memiliki tingkat sumber daya pribadi, tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan subjektif berada pada kategori sedang.

Berdasarkan teknik analisis data uji asumsi yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak adanya penyimpangan data yang ditemukan oleh peneliti (Aisyah, 2015). Adapun pengujian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan normalitas dan uji linieritas sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi

Normalitas		Linieritas	
Variabel	Sig > 0,05	Variabel	Sig < 0,05
SDP*TP*KS	0,175	SDP*KS	0,000
		TP*KS	0,000

Berdasarkan uji normalitas, untuk menentukan data yang normal melihat dari nilai signifikan $> 0,05$ sehingga, nilai tersebut dapat digunakan dalam analisis jalur (Sugiono, 2010). Pada table 2 dijelaskan bahwa nilai normalitas pada variabel SDP (Sumber Daya Pribadi), TP (Tuntutan Pekerjaan) dan KS (Kesejahteraan Subjektif). Maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Data linier mengisyaratkan bahwa data tersebut dapat digunakan dalam uji asumsi dikarenakan hasil data yang menunjukkan berhubungan secara linier memiliki nilai $< 0,05$ (aisyah, 2015). Hubungan antara SDP(Sumber Daya Pribadi) dengan KS (Kesejahteraan Subjektif) memiliki nilai yang signifikan $0,000 < 0,05$ dan juga hubungan antara TP (Tuntutan Pekerjaan) dengan KS (Kesejahteraan Subjektif juga memiliki nilai yang signifikan $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil uji asumsi yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi normal dan memiliki hubungan linier. Maka data penelitian ini dapat digunakan dalam proses analisis agar dapat menarik kesimpulan dan menjawab hipotesis. Adapun hasil hipotesis data akan dijelaskan pada table 3 dibawah ini.

Table 3. Hasil Hipotesis

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.991	8.426		1.542	.125
	Personal_Resources	.732	.122	.435	6.003	.000
	Job_Demands	1.215	.251	.350	4.831	.000

a. Dependent Variable: Subjective_Well_Being

Berdasarkan Tabel 3 memiliki *output* dimana pada kolom B pada Constant (a) adalah 12,991 sedangkan nilai Personal_Resources (b) adalah 0,732 dan nilai Job_Demands (c) adalah 1,215. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis : $Y = a + b X_1 + c X_2$ atau $12,991 + 0,732 X_1 + 1,215 X_2$. Pada data tersebut juga menampilkan *output* nilai Personal_Resources t hitung sebesar 6,003 dan nilai Job_Demands t hitung sebesar 4,831 dengan nilai signifikansi masing-masing $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak sehingga H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) pada variabel *personal resources* (X_1) dan variabel *job demands* (X_2) dengan variabel *subjective well being* (Y)

Diskusi

Hasil temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua permasalahan yang diajukan telah dikaji dan diuji secara empiris di lapangan. Hasil temuan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis telah terbukti kebenarannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap sumber daya pribadi (*personal resources*) dan tuntutan pekerjaan (*job demands*) dengan kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo.

Berdasarkan hasil analisa regresi berganda peneliti mendapatkan hasil bahwa sumber daya pribadi (*personal resources*) dan tuntutan pekerjaan (*job demands*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo. Besar pengaruh terhadap kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) yang ditimbulkan oleh sumber daya pribadi (*personal resources*) dan tuntutan pekerjaan (*job demands*) adalah sebesar 49,2% sedangkan besar pengaruh terhadap faktor lain dalam kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) subjek yang ditimbulkan oleh faktor lain adalah sebesar 50,8%.

Diener (2009) mendefinisikan *subjective well-being* menjadi tiga kategori. Pertama *subjective well-being* bukanlah sebuah pernyataan subjektif tetapi

merupakan beberapa keinginan yang berkualitas dimana hal ini ingin dimiliki oleh setiap orang. Kedua *subjective well-being* merupakan sebuah penilaian terhadap kehidupan seseorang secara menyeluruh yang merujuk pada berbagai macam kriteria. Sedangkan yang ketiga, *subjective well-being* suatu perasaan positif lebih besar dari perasaan negatif dimana hal ini digunakan oleh seseorang dalam rutinitas sehari-hari misalnya percakapan, pekerjaan, dan pertemanan. Dalam penelitian ini pengaruh sumber daya pribadi (*personal resources*) berkontribusi lebih besar dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan (*job demands*). Kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantara adalah watak, sifat, karakteristik, hubungan sosial, pendapat, pengangguran dan pengaruh sosial (Pavot dan Diener, dalam Linely & Joseph, 2004).

Simpulan

Berdasarkan pemaparan dan rumusan masalah yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat peneliti sebutkan beberapa kesimpulan dari penelitian ini, diantaranya. Tingkat sumber daya pribadi (*personal resources*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo, sebagian besar berada pada kategori sedang, yakni dengan nilai prosentase sebesar 73,5%. Dari hasil prosentase tersebut nunjukan bahwa tingkat sumber daya pribadi (*personal resources*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo berada pada kategori sedang, sehingga mereka dapat dikatakan mereka memiliki sumber daya yang memadai untuk menjalankan tugasnya tetapi dapat ditingkatkan dengan menjaga *optimism* pegawai tersebut.

Tingkat tuntutan pekerjaan (*job demands*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo, sebagian besar berada pada kategori sedang, yakni dengan nilai prosentase sebesar 80,1%. Sehingga dari hasil prosentase tersebut nunjukan bahwa tingkat tuntutan pekerjaan (*job demands*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo berada pada kategori sedang dan dapat dikatakan tuntutan kerja (*job demands*) tersebut tidak terlalu membebani pekerjaan mereka, artinya mereka dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja (*job demands*) yang merka jalani.

Tingkat kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo, sebagian besar berada pada kategori sedang, yakni dengan nilai prosentase sebesar 81,5%. Sehingga dari hasil prosentase tersebut nunjukan bahwa tingkat kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo berada pada kategori sedang.

Adanya pengaruh yang signifikan pada variabel sumber daya pribadi (*personal resources*) dan tuntutan pekerjaan (*job demands*) terhadap kesejahteraan

subjektif (*subjective well being*) Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Probolinggo, hal tersebut dibuktikan dengan uji regresi linier berganda, maka diperoleh hasil nilai *Personal_Resources* *t* hitung yaitu 6,003 dan nilai *Job_Demands* *t* hitung yaitu 4,831 dengan nilai signifikansi masing-masing $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak sehingga H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) pada variabel *personal resources* (X_1) dan variabel *job demands* (X_2) dengan variabel *subjective well being* (Y)

Daftar Pustaka

- Aisyah, E. N. (2015). Statistik Inferensial Parametrik. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Anwarsyah, W., Salendu, A., & Radikun, T.B.S., (2012). Hubungan anatara job demands dengan work plase well-being pada pekerja shift. Jurnal Psikologi Pitutur Vol 1, No. 1, Juni 2012.
- Ariati, Jati., (2010). Subjective well-being (Kesejahteraan Subjektif) dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan fakutas psikologi Universitas Diponegoro. Jurnal Psikologi Undip. Vol. 8, No.2, Oktober 2010.
- Azwar, S., (2012). Reliabilitas dan Validitas, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Diener, E. & Lucas, R.E. (1999). Personality and Subjective Well-Being. Dalam D.Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (Eds). Well being the foundation of hedonic psychology (795-814). New York: Oxford University Press, Inc.
- Hobfoll, S.E., Johnson, R. JR, (1987). Personality and social resources in immediate and continued stress-resistance among women. Journal of Personality and Social Psychology. 52, 18-26.
- Koesmono, Teman. (2007). Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 9, No. 1, Maret 2007: 30-40.
- Linely, P.A., & Joseph, S. (2004). *Positive Psychology in Practice*. New Jersey : John Wiley & Sons.Inc.
- Patrick, H. Hutton. (2012). Wellness Program Variables and Stress: An Extension of Job Demand-Control Model. Doctoral Dissertation. Northcentral University, Prescott Valley, Arizona.
- Putra, Yanuar S & Hari Mulyadi.(2010). Pengaruh Faktor Job Demand terhadap Kinerja dengan Burnout sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Bagian

Produksi PT. Tripilar Betonmas Salatiga. Among Makarti, Vol.3 No.6, Desember 2010.

Seligman, Martin. (2002), *Authentic Happiness*. Bandung: Mizan.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., dan Schaufeli, W.B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management*, 14(2), 121-141.

Xanthopoulou, D., Demerouti, E. Schaufelli, W.B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary Study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183-200.

